

ЛЕКЦІЯ № 1

І. МІЖНАРОДНІ НОРМИ ТА ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО ЕКОНОМІЧНІЙ ТА КУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ

Тема 1 Міжнародні норми в галузі охорони праці

План

1.1. Соціальне партнерство (соціальний діалог) в охороні праці. Соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці. Соціальний діалог в Європейському Союзі.

1.2. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність». Міжнародний Стандарт ISO 26000.

1.3. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці. Директиви ЄС з охорони праці. Рамкова директива 89/391/ЄС.

1.4. Трудові норми Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП.

1.5. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. Основні напрямки співробітництва. ООН. ВООЗ. Міжнародна агенція з атомної енергії. Міжнародна організація праці. Європейський Союз. Співдружність незалежних держав.

1.1. Соціальне партнерство в Україні

Соціальне партнерство — система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при якій визнаються розбіжності економічних інтересів різних соціальних груп і право кожної з них відстоювати свої інтереси через пошук компромісів, шляхів взаєморозуміння й співробітництва.

На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства — компроміс, узгодження інтересів працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Словосполучення “соціальне” означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві; “партнер” (від французького слова партія) — учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудовій діяльності людей.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

Соціальне партнерство вирішує наступні питання:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Основними завданнями системи соціального партнерства в Україні можна вважати:

- подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;
- підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;
- усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

1.2. Міжнародні норми в галузі охорони праці

Важливе місце у нормативно-правовому полі з охорони праці займають міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку. Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, – це такі чотири групи документів:

- Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.
- Директиви Європейського Союзу.
- Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав.
- Двосторонні договори та угоди.

Особливо велике значення серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, мають конвенції Міжнародної організації праці, Міжнародні норми соціальної відповідальності (Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»), Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності»), Директива ЄС 89/391/ЄЕС от 12 червня 1989 р. введення мір, що сприяють покращенню безпеки та гігієни труда працівників

Доречи, Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, завжди відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, у розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховують передовий досвід країн – членів ЄС. Україна не є членом ЄС, але не

раз на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Одна з умов прийняття нових країн до ЄС – відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні триває активна робота з узгодження вимог законів і нормативно-правових актів директивам ЄС.

Активну роботу щодо розвитку та вдосконалення правової бази охорони праці провадять країни – члени СНД. Важливу роль тут відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів – сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

Основні принципи та впровадження соціальної відповідальності

Одним із значущих світових орієнтирів в розвитку питань корпоративної соціальної відповідальності стала Міжнародна ініціатива ООН – Глобальний Договір ООН (Global Compact). Ідею Глобального Договору запропонував Генеральний секретар ООН Кофі Аннан на Всесвітньому економічному форумі 1999 року. Дію Договору спрямовано на залучення корпорацій до розв'язання глобальних проблем цивілізації.

Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес асоціації, неурядові організації та профспілки у єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального Договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу у сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби із корупцією.

Глобальний Договір не передбачає якогось «нагляду» чи суворої оцінки діяльності компанії. Він базується виключно на добровільних ініціативах бізнесу щодо підтримки принципів сталого розвитку, прозорості діяльності, публічної звітності, втілення принципів Глобального Договору в ділову стратегію, корпоративну культуру та повсякденну ділову практику.

10 Принципів Глобального Договору

Права людини

Принцип 1: Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.

Принцип 2: Комерційні компанії повинні забезпечувати, щоб їхня власна діяльність не сприяла порушенню прав людини.

Принципи праці

Принцип 3: Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.

Принцип 4: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової праці.

Принцип 5: Комерційні компанії повинні сприяти ефективному викоріненню дитячої праці.

Принцип 6: Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Екологічні принципи

Принцип 7: Комерційні компанії повинні дотримуватися превентивних підходів до екологічних проблем.

Принцип 8: Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.

Принцип 9: Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.

Антикорупційні принципи

Принцип 10: Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирицтво.

Кожна компанія, яка сповідує ідеї корпоративної соціальної відповідальності та вважає її філософією свого бізнесу, розробляє своє бачення сталого розвитку та формулює принципи корпоративної соціальної відповідальності в стратегії розвитку компанії. Залежно від характеру бізнесу та визначених пріоритетів розвитку компанія формулюють свої принципи корпоративної соціальної відповідальності, що базуються на загально визначених поняттях. Можна навести основні принципи корпоративної соціальної відповідальності, якими керуються компанії:

- Виробництво якісної продукції та послуг, які необхідні для суспільства.
- Безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, праці.
- Ефективне ведення бізнесу, який орієнтований на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах власників та суспільства.
- Розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин зі всіма заінтересованими сторонами.
- Дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів.
- Використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва.
- Надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг.
- Забезпечення безпеки праці.
- Сприяння усесторонньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників.
- Врахування очікувань суспільства та загальноприйнятих етичних норм в діловій практиці.
- Внесок в формування громадянського суспільства проведення партнерських програм, соціальних та благодійних проектів.

Соціальні програми компанії – добровільна та послідовна діяльність в соціальній, економічній та екологічній сферах. Соціальні програми носять системний характер, пов'язані з місією та стратегією розвитку бізнесу та спрямовані на задоволення запитів різних заінтересованих сторін.

Соціальні програми компанії можуть бути внутрішніми та зовнішніми.

Впровадження системи корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) – це багаторівневий процес удосконалення всіх інструментів менеджменту компанії. Заручившись підтримкою керівництва, особи, які відповідають за

КСВ-практику, аналізують існуючі корпоративні політики та регламенти, діючі бізнес-стратегії на правила з точки зору принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Для планування та реалізації стратегії КСВ, постійного моніторингу виконання програм та регулярної звітності формується команда відповідальних осіб. Це можуть бути менеджери з відділу управління персоналу, маркетингу, PR-менеджери, або менеджери з корпоративної соціальної відповідальності. Стратегічні рішення з впровадження корпоративної соціальної відповідальності та реалізації соціальних проектів приймаються вищим керівництвом, радою директорів, або власниками компанії.

До документів, в яких закріплена стратегія компанії в галузі корпоративної соціальної відповідальності, належать: колективний договір, кодекс корпоративної поведінки, етичний кодекс, корпоративні стандарти, політики та інші.

Міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність»

Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» – це стандарт, який визначає вимоги до соціального захисту, що дозволяють організації розробляти, підтримувати та впроваджувати політику та методи управління питаннями соціального захисту, які вона може контролювати, а також демонструвати це зацікавленим сторонам.

Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» визначає вимоги щодо соціального захисту, які дозволяють компанії:

- розробляти, підтримувати і запроваджувати політику й методи управління питаннями, які компанія може контролювати або на які вона може впливати;

- демонструвати зацікавленим сторонам, що її політика, методи і дії відповідають вимогам даного стандарту.

Міжнародний стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» був розроблений Міжнародною неурядовою організацією «Соціальна відповідальність» (Social Accountability International), яка розташована в США.

Понад 1,6 мільйона робочих на 2919 заводах в 62 країнах і 65 галузях працюють у відповідності до стандарту SA8000.

Місією компанії, яка розробила стандарт SA 8000, є поліпшення прав робітників. У тому числі організація бореться за ліквідацію напівлегальних виробництв з низькою зарплатою і важкою ручною працею. Також на рахунок у SAI локальні програми Project Cultivar. SA 8000 базується на принципах 11 Конвенції Міжнародної Організації Праці, Конвенції ООН з прав дитини, Всесвітньої декларації Прав Людини. Цей Стандарт є універсальним засобом для практичної реалізації моральних і етичних норм у діяльності адміністрації підприємства.

Соціальна відповідальність – це здатність організації або підприємства оцінити соціальні наслідки своєї діяльності, у тому числі на безпеку і на довкілля.

Даний стандарт створений компанією Social Accountability International, місія якої полягає в просуванні прав людини для працівників у всьому світі.

Мета стандарту SA 8000 – поліпшення умов праці і життєвого рівня працівників. Він може застосовуватися як в індустріально розвинених країнах, так і в країнах що розвиваються. Як на малих, так і на великих підприємствах, а також у громадських організаціях. Даний стандарт визначає вимоги по соціальному захисту, що дозволяють компанії: розробляти, підтримувати і вводити політику і методи управління питаннями, які компанія може контролювати або на яких вона може робити вплив; демонструвати зацікавленістю сторонам, що політика, методи і дії знаходяться відповідно до вимог даного стандарту. Вимоги даного стандарту повинні застосовуватися повсюдно з врахуванням географічного місця розташування, галузі промисловості і розміру компанії.

Даний стандарт встановлює критерії для оцінки наступних аспектів:

- дитяча праця;
- примусова праця;
- здоров'я і техніка безпеки;
- свобода професійних об'єднань і право на переговори між наймачем і профспілками про укладення колективного договору;
- дискримінація;
- дисциплінарні стягнення;
- робочий час;
- компенсація;
- системи управління.

Згідно зі стандартом: «Компанія повинна дотримуватися національного законодавства і інших застосованих законів, а також виконувати інші вимоги, відносно яких вона бере на себе зобов'язання, і даний стандарт. Коли яке-небудь питання регулюється національним законодавством, іншими виконуваними компанією вимогами і даним стандартом, повинне застосовуватися найбільш строге положення».

Особливості впровадження стандарту

Вважається, що стандарт дозволяє підприємствам робити те, що вони роблять краще всього, а саме, застосовувати систему менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність. В цьому відношенні інші стандарти, такі як ISO 9000, ISO 14000 і т. д., доповнюють стандарт SA 8000, тим самим, готуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи управління, що у свою чергу веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості підприємства.

Компаніям, які подаються на здобуття сертифікату «Соціальна відповідальність 8000», слід переконатися, що жоден з їх співробітників, а також жоден з членів колективів постачальників або партнерів, не працює більше 48 годин, або шість днів в тиждень. Крім того, заробітна плата працівників повинна мінімум відповідати реальному прожитковому мінімуму і забезпечувати робітникам стабільний дохід. У категорії «Системи управління»,

надається опис конкретних інструментів, що підтримують загальну соціальну політику компанії. Впроваджуючи нові методи регулювання виробничих стосунків, кодекс «Соціальна відповідальність 8000» базується на міжнародних угодах — конвенції Міжнародної організації праці, Всесвітній декларації прав людини і Конвенції ООН з прав дітей. Норми кодексу повністю відповідають принципам, викладеним в цих документах.

Однією з основних особливостей системи соціальної відповідальності є суб'єктивність визначення фактичного виконання її вимог. Тому у багатьох випадках єдиним способом визначення відповідності системи менеджменту підприємства вимогам ІСО SA 8000:2001 є визначення суб'єктивних відчуттів персоналу із цього приводу за допомогою анкетування або безпосереднього спілкування.

Переваги впровадження стандарту

- відповідна матеріальна винагорода за свою працю;
- збільшення можливості з'єднуватися в професійні союзи, зв'язок з неурядовими організаціями;
- поліпшення можливості інформувати працівників про їх права;
- поява можливості спільна з працедавцем працювати над проблемами компанії;
- спосіб впливу на громадську думку і розуміння в організації умов вдосконалення роботи;
- поліпшення іміджу компанії, її репутації серед суспільства і споживачів;
- поліпшення кадрового складу компанії, скорочення текучки, підвищення продуктивності праці працівників;
- поліпшення менеджменту організації;
- отримання права використовувати знак сертифікації на вимогу SA 8000:2008 на своїй продукції;
- створення зразка гуманної праці, закріплення поняття нового бізнесу – мислення, направлено на досягнення загальнолюдських цінностей.

28 жовтня 2010 р. був опублікований Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво по соціальній відповідальності».

Експерти представляли шість різних груп зацікавлених сторін:

1. споживачі;
2. держави;
3. промисловість;
4. працівники;
5. неурядові організації (НВО);
6. а також організації, що надають послуги, підтримку або провідні дослідження в області соціальної відповідальності.

Організація, яка підтримує вимоги стандарту SA8000 «Соціальна відповідальність», також повинна поважати принципи міжнародних документів:

- Конвенції МОП 29 та 105 (примусова праця);
- Конвенція МОП 87 (свобода об'єднань);

- Конвенція МОП 98 (право на колективний договір);
- Конвенції МОП 100 та 111 (рівна оплата чоловікам і жінкам за рівноцінну роботу);
- Конвенція МОП 135 (представники працівників);
- Конвенція МОП 138 і Рекомендація 146 (мінімальний вік);
- Конвенція МОП 155 і Рекомендація 164 (охорона праці);
- Конвенція МОП 159 (відновлення професійної працездатності і непрацездатність);
- Конвенція МОП 177 (надомна робота);
- Конвенція МОП 182 (найгірші форми дитячої праці);
- Конвенція МОП 187 (про основи безпеки та гігієни праці);
- Всесвітня декларація прав людини;
- Конвенція ООН про права дитини;
- Конвенція ООН про усунення всіх форм дискримінації жінок.

Міжнародний Стандарт ISO 26000

Міжнародний Стандарт ISO 26000 представляє керівництво по принципах, які полягають в основі соціальної відповідальності, основних темах і проблемах, що стосуються соціальної відповідальності і т.д.

ISO 26000 призначений для того, щоб бути корисним для організацій всіх типів, як великих так і малих, функціонуючих як в розвинених, так і країнах, що розвиваються. Хоча не всі частини справжнього Міжнародного Стандарту будуть однаково корисні для всіх типів організацій, всі основні теми застосовні для кожної організації.

Державні організації можуть за бажанням використовувати цей Міжнародний Стандарт. Він, проте, не призначений для того, щоб замінити, змінити або яким-небудь чином пом'якшити зобов'язання держави.

Сім основних напрямків:

1. організаційне управління;
2. права людини;
3. трудові практики
4. навколишнє середовище;
5. добросовісні ділові практики;
6. проблеми, пов'язані зі споживачами;
7. участь у житті суспільств та їх розвиток.

Не дивлячись на те, що всі основні напрямки взаємозв'язані і доповнюють один одного, природа організаційного управління в деякій мірі відрізняється від останніх основних напрямків. Ефективне організаційне управління дає організації можливість робити дії відносно інших основних напрямків і проблем і упроваджувати принципи:

1. *Підзвітність*. Принцип: організації слід бути підзвітною за її дію на суспільство і довкілля.

2. *Прозорість*. Принцип: організації слід бути прозорою в її рішеннях і

діяльності, які надають дію на суспільство і довкілля.

3. *Етична поведінка*. Принцип: організації слід постійно поводитися етично.

4. *Пошана інтересів зацікавлених сторін*. Принцип: організації слід поважати, враховувати і реагувати на інтереси її зацікавлених сторін.

5. *Дотримання верховенства закону*. Принцип: організації слід прийняти те, що дотримання верховенства закону обов'язкове.

6. *Дотримання міжнародних норм поведінки*. Принцип: організації слід дотримувати міжнародні норми поведінки, при цьому слідуючи принципу дотримання верховенства закону.

7. *Дотримання прав людини*. Принцип: організації слід дотримувати права людини і визнавати їх важливість і загальність.

Використання цього міжнародного стандарту підтримує кожен організацію в прагненні стати більш соціально відповідальною, враховувати інтереси її членів, відповідати чинному законодавству і поважати міжнародні норми поведінки.

Широке впровадження на підприємствах, в організаціях і установах вимогами міжнародного стандарту ISO 26000 сприятиме зростанню показників стійкого розвитку України.

Організація повинна взяти на себе зобов'язання дотримуватися національного законодавства, а також виконувати інші вимоги, стосовно яких вона бере на себе зобов'язання із соціальної відповідальності. Коли яке-небудь питання регулюється національним законодавством, іншими вимогами чи даним стандартом, організація повинна застосовувати найбільш строге положення.

1.3. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці

Європейський Союз - це об'єднання демократичних європейських країн, що об'єдналися заради миру і розвитку.

Питання охорони безпеки праці прямо торкнулося в Європейському договорі з 1987 р. Згідно з розширеним тлумаченням охорони безпеки праці законодавчі основи охорони безпеки праці базуються на трьох стовпах:

1. Охорона безпеки праці працівників як передбачено Статтею 137 Договору.

2. Вільне пересування товарів, як передбачено Статтею 95 Договору.

3. Захист довкілля, що побічно має на увазі охорону безпеки праці працівників, залучених у виробничу діяльність, як передбачено Статтею 175 Договору.

Законодавство Євросоюзу у сфері охорони праці можна умовно розділити на дві групи:

- Директиви ЄС по захисту працівників;

- Директиви ЄС по випуску товарів на ринок (включаючи устаткування, машини, засоби колективного і індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці згруповане таким чином:

- ✓ Загальні принципи профілактики і основи охорони праці.
- ✓ Вимоги охорони праці для робочого місця.
- ✓ Вимоги охорони праці при використанні устаткування.
- ✓ Вимоги охорони праці при роботі з хімічними, фізичними і біологічними речовинами.
- ✓ Захист на робочому місці певних груп працівників.
- ✓ Положення про робочий час.
- ✓ Вимоги до устаткування, машин, судин під високим тиском і так далі.

Окрім нормативно-правових актів, в Євросоюзі широко застосовуються заходи не законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

Директива ЄС – тип законодавчого акту Європейського союзу. На відміну від постанови або регламенту, інструментів прямої дії, директива вводиться через національне законодавство. Вона зобов'язує державу-члена в зазначений термін прийняти заходи, направлені на досягнення певної в ній мети. Директиви — підлеглий інструмент, вони повинні відображувати положення договорів, але вони так само, як і договори, мають верховенство над національним правом. Отже, якщо яка-небудь країна вчасно не ввела відповідну директиву в національне законодавство, вона проте має силу закону в цій країні — учасниці Євросоюзу, і її порушення може бути оскаржено в Суді Європейського союзу.

Директива отримує пряму дію в наступних випадках:

1. Витік граничний термін трансформації директиви в національне законодавство;
2. Положення директиви досить точні і безумовні (прямої дії не набувають норми-цілі і норми-завдання);
3. Директива містить права приватних осіб відносно держави, які повинні захищатися судами держав-членів ЄС;
4. Директива регулює "вертикальні" правовідносини (між приватними особами і публічною владою), а не "горизонтальні" (приватних осіб між собою).

Директиви ЄС з питань охорони праці є юридичними інструментами, прийнятими Європейською Радою і Європейським Парламентом. Вони мають бути перенесені до національних юридичних законодавчих основ і, таким чином, залишається можливість необхідного маневру, як можливості використання різних засобів і форм впровадження. Таким чином, реалізація Директиви може відрізнятись в деяких деталях в різних Країнах-членах ЄС.

Найцікавіший нормативний матеріал містить Директива від 12 червня 1989 р. № 89/391 "Про заходи по поліпшенню безпеки і здоров'я працівників", що включає рамкові норми ЄС по техніці безпеки і виробничої санітарії.

У преамбулі до Директиви міститься важливе принципове положення про те, що безпечні і здорові умови праці – це мета, яка не має бути підпорядкована чисто економічним умовам і інтересам. Іншими словами, дана сфера розглядається як переважно соціальна, де не повинні превалювати міркування економічної рентабельності, прибутковості, безпосередньої вигоди.

Сфера дії норм, закріплених в Директиві, майже універсальна: всі галузі економіки, всі приватні і державні підприємства, установи, організації (окрім армії і поліції), всі найняті робітники (включаючи осіб, які проходять виробниче навчання) і тимчасові працівники. Єдине виключення — домашні працівники.

У Директиві два головні розділи: обов'язки підприємців і обов'язки працівників.

У першому розділі підкреслюється, що головний обов'язок по забезпеченню здорових і безпечних умов праці покладається на підприємців. Останні не мають права перекласти цей обов'язок і відповідно відповідальність на зовнішні організації і експертів, яких вони залучають на підприємства, і на самих працівників. Обов'язки працівників по охороні праці не знімають з підприємців головну відповідальність в цієї області.

Підприємці зобов'язані забезпечити здорові і безпечні умови праці; приймати організаційні і інші заходи по запобіганню виробничим ризикам і інформуванню про них працівників, по навчанню їх безпечним прийомам праці; постійно удосконалювати охорону праці, пристосовувати її до обставин, що змінюються, виходячи з таких загальних принципів:

- запобігання максимально великому числу ризиків;
- оцінки і аналізу ризиків, яким неможливо запобігти;
- ліквідації джерел виникнення ризиків;
- пристосування машин і роботи до людини, особливо відносно облаштування робочих місць, вибору виробничого устаткування, виробничих методів, прийомів праці відповідно до вимог ергономіки з метою уникнути монотонної роботи і роботи в примусовому ритмі, що завдають шкоди здоров'ю працівника;
- пристосування до вимог технічного прогресу;
- заміни небезпечного устаткування безпечним або менш небезпечним;
- проведення політики запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням, у тому числі вживання заходів в області технології, організації виробництва і праці, соціальних стосунків на виробництві і інших заходів, що впливають на виробниче середовище в цілому;
- пріоритету колективних заходів над засобами індивідуального захисту;
- обов'язкового проведення інструктажу працівників по техніці безпеки і запобігання виробничим ризикам.

Директива спеціально виділяє обов'язки підприємців по наданню першої допомоги працівникам, що стали жертвами нещасних випадків на виробництві, по запобіганню пожежам, евакуації працівників з небезпечних місць, вживанню заходів у випадку, якщо працівникові, його життю і здоров'ю загрожує серйозна небезпека; інформуванню, вченню і інструктажу працівників, проведенню консультацій з представниками працівників.

1.4. Трудові норми міжнародної організації праці.

Міжнародна організація праці (МОП) створена на підставі статутного принципу, згідно з яким загальний і міцний світ може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості.

Основні напрямки і завдання МОП проголошені в її Статуті. Діяльність МОП будується на основі трибічного представництва працівників, працедавців і урядів — трипартізма.

МОП виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, і цілий ряд заходів, сприяючих безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим стосункам. МОП є міжнародною інституційною основою, що дозволяє розглядати такі питання і знаходити рішення, сприяючи поліпшенню умов праці у всьому світі.

Міжнародна організація праці з'явилася разом з Лігою Націй на підставі Версальського договору в 1919 р. Вона була заснована для вираження зростаючої заклопотаності з приводу соціальної реформи після першої світової війни і впевненості в тому, що будь-яка реформа повинна проводитися на міжнародному рівні.

Основними завданнями МОП є:

- розробка міжнародної політики і програм, направлених на вирішення соціально-трудова проблем;
- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді Конвенцій і Рекомендацій в цілях здійснення даної політики;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем, так звана, технічна співпраця;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації і т. п.);
- боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм поліпшення умов праці і виробничого середовища, техніка безпеки і гігієни праці, охорона і відновлення довкілля;
- сприяння організаціям трудящих і підприємців в їх роботі спільно з урядами по регулюванню соціально-трудова стосунків;
- розробка заходів по захисту найуразливіших груп трудящих: жінок, молоді, інвалідів, літніх людей, трудящих-мігрантів. Перераховані завдання були і залишаються головними у всій діяльності МОП. В той же час в сучасних умовах виникла необхідність визначити пріоритети її діяльності. У програмах діяльності МОП останніх років ці пріоритети можна звести в основному до наступних:
 - підтримка процесу демократизації, з тим щоб він сприяв розвитку трипартізму, діалогу між трьома названими партнерами в кожній державі;
 - продовження боротьби з бідністю за рахунок збільшення зайнятості, зокрема шляхом організації широкої перепідготовки робочої сили;
 - захист трудових і цивільних прав трудящих у всіх її формах.

В процесі здійснення своєї діяльності по регулюванню соціально-трудових стосунків МОП розробляє міжнародні трудові норми, направлені на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі області:

- основні права людини у сфері праці (свобода асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звернення); сприяння зайнятості;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища; інспекція праці і трудових стосунків; соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Встановлюються міжнародні трудові норми конвенціями і рекомендаціями МОП. Конвенції і рекомендації як два види міжнародно-правових актів МОП розрізняються по своїй юридичній природі. Конвенції – це міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів зобов'язання юридичного характеру, що ратифікували їх. Рекомендації ж призначені лише для створення орієнтирів при розробці державами-членами МОП своєї політики в тій або іншій сфері трудових стосунків, національного законодавства і практичних заходів. Конвенції і рекомендації розглядаються МОП, як мінімальні стандарти для держав-членів і не повинні використовуватися ними для погіршення положення трудящих і підприємців.

Основні Конвенції МОП в галузі охорони праці:

- № 1 Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості
- № 17 Конвенція 1925 року про відшкодування трудящим при нещасних випадках на виробництві
- № 44 Конвенція 1934 року про страхування по безробіттю
- № 47 Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень
- № 52 Конвенція 1936 року про оплачувані відпустки
- № 66 Конвенція 1939 року про трудящих-мігрантів
- № 155 Конвенція 1981 року про безпеку і гігієну праці
- № 158 Конвенція 1982 року про припинення трудових стосунків
- № 171 Конвенція 1990 року про нічну працю
- № 183 Конвенція 2000 року про охорону материнства
- № 187 Конвенція 2006 року про основи, які сприяють безпеці і гігієні праці
- № 189 Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників

1.5. Міжнародні організації в сфері охорони праці

Для регулювання окремих питань охорони праці діють понад 2000 підзаконних нормативних актів. Усі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні взагалі а також у конкретних галузях зокрема.

У справу охорони праці роблять свій внесок такі організації:

1. Організація Об'єднаних Націй (ООН) – міжнародна організація, заснована 26 червня 1945 на конференції у Сан-Франциско на підставі Хартії

Об'єднаних Націй. Декларованою метою діяльності організації є підтримання і зміцнення миру і міжнародної безпеки та розвиток співробітництва між державами світу.

Організація Об'єднаних Націй складається з п'яти основних органів (раніше шести - Зала Ради ООН призупинила свою діяльність у 1994 році): Генеральної Асамблеї ООН, Ради Безпеки ООН, Економічної і Соціальної Ради (ЕКОСОП) ООН, Секретаріату ООН і Міжнародного Суду юстиції ООН.

2. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) – спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Штаб-квартира розташована у Женеві. До складу ВООЗ входить 193 країни. 1945 року на Конференції у Сан-Франциско ухвалене рішення щодо створення міжнародної організації з питань охорони здоров'я.

Головна мета ВООЗ – сприяння забезпеченню охорони здоров'я населення усіх країн світу.

Структура та функції організації

Всесвітня асамблея охорони здоров'я (ВАОЗ) – вищий керівний орган ВООЗ щорічно (у травні) проводиться свої сесії, як правило у Женеві;

Виконавча рада – виконавчий орган ВООЗ, до складу якої входить 52 країни, проводить свої сесії двічі на рік (у січні та травні);

Генеральний директор ВООЗ – доктор Маргарет Чен (КНР). Термін повноважень розпочався 4 січня 2007 року і триватиме до червня 2012 року.

3. Міжнародна Організація Праці (МОП) є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві.

Завдання: захист працівників від пов'язаних з роботою нездужань, хвороб і травм є частиною історичного мандата МОП. Першочергова мета МОП – сприяти створенню можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і поваги людської гідності.

Тристороння структура МОП: роботодавці, працівники та уряд на Міжнародній конференції праці

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику й практику. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці, за потреби, політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань. ТРИПАРТИЗМ – регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найнятих робітників, працедавців і держави. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Конвенція міжнародної організації праці – це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загальноновизнаних, погоджених правил. Конвенція (франц. convention (лат. conventio – договір, погодження) приймається щорічно

на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП).

4. Міжнародна агенція з атомної енергії МАГАТЕ (International Atomic Energy Agency – IAEA)

Заснована в 1956 р., є автономною організацією в системі ООН. Автономний статус надає МАГАТЕ певної самостійності у вирішенні завдань, що постають перед нею. Головна мета МАГАТЕ визначає її основні завдання та функції:

- гарантії недопущення того, щоб допомога МАГАТЕ (у вигляді атомної сировини, матеріалів та інформації) використовувалась у військових цілях;
- сприяння розвитку атомної енергетики в мирних цілях, від-повідна матеріальна й технічна допомога країнам, які мають у цьому потребу;
- Міжнародні організації з регулювання відносин у виробничій сфері
- здійснення системи контролю за нерозповсюдженням ядерної зброї;
- сприяння науково-дослідним роботам у галузі ядерної енергетики й практичному її застосуванню в мирних цілях;
- надання інформації з усіх аспектів ядерної науки й техніки;
- здійснення консультацій з проблем ядерної технології в практичних ситуаціях;
- підготовка фахівців по використанню атомної енергії в мирних цілях.

Членами МАГАТЕ є 150 держави, в тому числі й Україна. Керівництво Агенції міститься у Відні.

5. **Співдружність Незалежних Держав – СНД** утворилася в 1991 р. після розпаду Радянського Союзу. До неї увійшли колишні радянські республіки: Азербайджан, Вірменія, Білорусь, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Росія, Таджикистан, Туркменістан, Узбекистан, Україна. В 1992 р. було підписано Статут СНД, який визначив цілі й принципи діяльності Співдружності.

СНД не є державою і не має наднаціональних повноважень.

Головною метою СНД задекларовано співробітництво в політичній, економічній, гуманітарній, екологічній та культурній областях для всебічного й збалансованого економічного й соціального розвитку держав-членів. Таке співробітництво має перетворитися в майбутньому на Економічний союз.

Принципи СНД: держави-члени суверенні й рівні, держави-члени є самостійними й рівноправними суб'єктами міжнародного права.

У СНД функціонує біля 70 галузевих структур, які координують взаємодію в форматі зацікавлених держав у сферах економіки, військового співробітництва, охорони кордонів і боротьби з організованою злочинністю, транспорту, екології, культури, туризму тощо.

6. **Європейський Союз** є результатом кількадесятилітніх старань, спрямованих на інтеграцію Європи. Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого 1992 року в Нідерландах.

Європейський Союз – це міждержавне утворення, країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливо демократично приймати рішення з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний

ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб внаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку.