

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

<https://doi.org/10.31548/law2021.01.009>

ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ РИЗИКО- ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Т.С. НОВАК, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри аграрного, земельного та екологічного права
імені академіка В.З. Янчука,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
E-mail: tomanovak1980@gmail.com

Анотація. Стаття присвячена аналізу стану запровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері організації охорони праці на законодавчому рівні в Україні.

З'ясовано, що основною причиною високого рівня виробничого травматизму та професійних захворювань є базування діючих нормативних актів з охорони праці на «реактивному принципі». Акцентовано увагу на важливості впровадження в Україні ризикоорієнтованого підходу в організації охорони праці, що зумовлено як об'єктивною потребою вивести охорону праці в нашої державі на якісно новий рівень, так і необхідністю дотримання міжнародних стандартів у сфері забезпечення безпеки та здоров'я працівників.

У результаті аналізу перспективного законодавства з охорони праці, зокрема проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» зроблено висновок про обрання правильного вектору оновлення законодавства про охорону праці в частині запровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері організації охорони праці. Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» цілком відповідає міжнародним стандартам у сфері охорони праці та дозволяє вирішити основні проблеми в частині мотивації роботодавців та працівників до дотримання законодавства про охорону праці. Цьому можуть сприяти норми законопроекту: про удосконалення врегулювання відповідальності роботодавців за порушення вимог законодавства про охорону праці; про розміри та способи формування обсягів фінансування заходів на охорону праці через попередню оцінку та аналіз виробничих ризиків. Проаналізований проект Закону в разі його прийняття може зменшити бюрократичний тиск на роботодавців і дати йому більшу свободу при організації охорони праці на рівні суб'єкта господарювання, оперативно реагуючи на зміни у виробничих процесах та економічних умовах ведення відповідної діяльності.

Ключові слова: безпека праці та здоров'я працівників, законодавство, законопроект, охорона праці, виробничий ризик, система управління охороною праці

Актуальність.

Згідно Конституції України наша держава є соціальною, а життя і здоров'я людини визнається найвищою соціальною цінністю (Конституція України, 1996). Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці (ст. 43 Основного Закону), тобто на охорону праці. Ці конституційні норми, будучи по суті, принципами правового регулювання відносин у сфері охорони праці в Україні, покликані сприяти максимально можливому захисту людини у процесі трудової діяльності, збереженню її життя, здоров'я, працездатності. Вони мають впливатись у життя через приписи обов'язкового до виконання працеохоронного законодавства.

Однак на даний час ситуація в царині охорони праці в нашій державі є вкрай складною, про що яскраво свідчать показники виробничого травматизму. За даними Державної служби України з питань праці за 2018 р. було зареєстровано 4126 нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом. У 2019 р. цей показник був дещо нижчий – 3876 нещасних випадків, однак вже у 2020 р. стрімко зріс до 6121 нещасних випадків. Стабільно зростає кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками: у 2018 р. загинуло 409 осіб, у 2019 р. – 422 особи, у 2020 році – 653 особи («Стан виробничого...», 2020). Значна кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві визнаються особами з інвалідністю. Приміром, у 2019 р. особами з інвалідністю від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання було визнано 2591 особу. Це 1,9 % від загаль-

ної кількості осіб, вперше визнаних особами з інвалідністю за цей же рік («Соціальний захист населення...», 2020: 70). Все вищенаведене спонукає шукати способи підвищення рівня охорони праці, серед яких важливе місце займає й зміна підходів у правовому забезпеченні врегулювання відповідних відносин, запровадження так званого «ризикоорієнтованого підходу у сфері організації охорони праці». Це, у свою чергу, зумовлює актуальність проведення наукових досліджень в цьому напрямі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Зважаючи на важливість проблеми, питання удосконалення, реформування законодавства про охорону праці завжди було в центрі уваги науковців. Серед яких С. О. Вечурко, В. М. Гаращук, В. В. Жернаков, П. О. Ізуїта, О. В. Євтушенко, В. Г. Здановський, І. В. Зуб, Л. І. Лазор, О. А. Мірошниченко, П. Д. Пилипенко, О. С. Реус, В. Г. Ротань, В. М. Степанишин, Г. І. Чанишева, О. В. Шрамко, І. І. Шамшина, О. В. Цибульська, О. М. Ярошенко та ін. Проте на фоні триваючого процесу реформування трудового законодавства взагалі та законодавства про охорону праці зокрема далеко не всі питання є ґрунтовно дослідженими.

Метою статті є виокремлення основних причин неналежного стану правового забезпечення організації охорони праці в Україні, аналіз стану запровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері організації охорони праці на законодавчому рівні.

Результати.

Аналіз спеціальних джерел показує, що основною, головною причиною неефективності законодавства, яке регламентує організацію охорони праці, є його застарілість. Якщо бути більш точним, то отримані «у спадок» від радянської адміністративно-командної системи прийоми, засоби і способи організації охорони праці не працюють в сучасних умовах господарювання, в існуючих економіко-соціальних реаліях. Діюча в Україні система управління охороною праці базується на так званому «реактивному принципі», тобто спрямована на реагування на ті нещасні випадки, які вже відбулись, на усунення наслідків таких подій. Досить часто на практиці все зводиться до проведення позапланового інструктажу з охорони праці, визначенні переліку заходів, які потрібно здійснити, щоб не допустити подібних нещасних випадків у майбутньому, а також у формальному забезпеченні виконання вимог численних нормативних актів із охорони праці. Але, як абсолютно вірно констатують фахівці, не дивлячись на те, що законодавство має першочергове значення для врегулювання відносин із охорони праці та забезпечення безпеки працівників, саме по собі воно не може «встигати» за змінами в технологічних процесах, враховувати зміни в умовах праці, що викликані тиском конкуренції, реагувати на виникнення нових небезпек чи ризиків. Реагувати на виклики у сфері охорони праці потрібно, в першу чергу, на рівні підприємства, установи, організації, суб'єкта господарювання. Відбуватись це повинно у вигляді стратегій управління та об'єктивуватись у системах управління охороною праці («Руководство по системам ...», 2003: 2).

Міжнародний досвід доводить ефективність такого підходу до організації охорони праці, який працює «на

випередження», тобто на профілактику, на попередження настання нещасних випадків, виникнення професійних захворювань, аварій в майбутньому. Це так званий ризикоорієнтований підхід, який полягає у визначенні потенційно можливих виробничих ризиків, характерних для певного виробництва/видів роботи/виробничого процесу тощо, а також у розробці й запровадженні заходів, які можуть мінімізувати чи запобігти виникненню таких ризиків.

Правовою основою впровадження ризикоорієнтованого підходу до організації охорони праці являється низка міжнародних нормативних актів.

Зокрема, Конвенція Міжнародної організації праці № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці у ст. 3 до принципів національної політики у цій сфері відносить «оцінку професійних ризиків та небезпек; боротьбу з професійними ризиками та небезпеки у місці їх виникнення; розвиток національної культури профілактики у сфері безпеки та гігієні праці, що включає інформацію, консультації та підготовку» («Конвенція Міжнародної організації праці № 187...»).

Аналогічні за змістом положення містить і Рекомендація Міжнародної організації праці № 197 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці («Рекомендація Міжнародної організації праці № 197...»).

На рівні законодавства Європейського Союзу базові принципи запобігання професійним ризикам закріплені у ст. 6 Директиви Ради від 12.06.1989 р. № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Це: уникнення ризиків; оцінка ризиків, яких неможливо уникнути; подолання ризиків у джерелі їх виникнення; адаптація робо-

ти до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров'я; адаптація до технічного прогресу; заміна небезпечних речовин на безпечні або менш небезпечні; розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем; надання пріоритету колективним заходам захисту у порівнянні з індивідуальними заходами захисту; надання належних інструкцій працівникам.

Варто відзначити, що в Україні ведеться робота щодо модернізації правового забезпечення організації охорони праці. Значним поштовхом у цьому напрямі стало підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, оскільки до цілей співробітництва у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей ст. 420 Угоди про асоціацію включає «покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом ... сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій» («Угода про асоціацію ...»). На виконання взятих не себе за цим документом зобов'язань було розроблено Концепцію реформування системи управління охороною праці та план заходів щодо її реалізації («Про схвалення Концепції реформування ...», 2018). До цього плану в частині заходів нормативно-правового регулювання було включено розробку понад 10 нормативно-правових актів,

серед яких: проект постанови Кабінету Міністрів України «Про функціонування системи державного управління безпекою та гігієною праці та забезпечення контролю її реалізації», проект наказу Мінсоцполітики «Про затвердження Типового положення про систему управління безпекою та гігієною праці», проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методики проведення роботодавцем заходів з безпеки та гігієни праці на основі ризикоорієнтованого підходу», проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері безпеки та гігієни праці» та ряд інших. Всі ці проекти нормативних актів повинні були бути розроблені до 2020 року.

Однак станом на лютий 2021 р. на сайті Державної служби України з питань праці представлено до публічного обговорення лише проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методики проведення роботодавцем заходів з безпеки та гігієни праці на основі ризикоорієнтованого підходу», а на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України – проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я...»).

Зважаючи на обмежений обсяг статті ми хотіли б акцентувати увагу на характеристиці основних положень згаданого законопроекту як базового нормативного акту для майбутнього впровадження в Україні ризикоорієнтованого підходу у сфері охорони праці.

Спершу відмітимо, що законопроект з подібною назвою – «Про безпеку праці та здоров'я працівників», розроблений Міністерством соціальної політики України за участю Державною служби України з питань праці та менеджерів

проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» у 2019 р. вже був представлений для публічного обговорення на сайті Федерації професійних спілок України («Проект Закону України «Про безпеку праці ...») та пропонувався на заміну діючому Закону України «Про охорону праці». Цей законопроект містив ряд суттєвих недоліків, та піддавався критиці з боку фахівців, у тому числі й нами (Дутчак...) (Новак, 2020: 107–117).

Що ж до проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (далі – проект Закону) то, на нашу думку, розробники врахували критичні зауваження до змісту попереднього проекту Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників». Виділимо основні позитивні, на наш погляд, положення цього документу.

По-перше, це закріплення у ст. 1 проекту Закону визначень низки ключових категорій та понять. Зокрема поняття «безпека праці та здоров'я працівників» – як «системи заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування» та поняття «професійний ризик» – як «ймовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів чи робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу». Як бачимо, в самій дефініції поняття «безпеки праці та здоров'я працівників» закладено передумови для запровадження ризикоорієнтованого підходу.

По-друге, запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту працівників на роботі визначено у ст. 4 проекту Закону як мета державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Далі ця теза розвивається через закріплення засад державної політики у цій сфері, серед яких в контексті предмету нашої статті варто виділити принцип пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення. А принципи запобігання, яких повинен дотримуватись вже безпосередньо роботодавець при організації та забезпеченні функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, визначені у ст. 14 проекту Закону. Цей підхід є правильним й таким, що вже ефективно застосовується у світі.

Наступним дуже важливим моментом для покращення організації охорони праці в Україні, а точніше для мотивації роботодавців і працівників до виконання законодавчих норм є спроба авторів проекту Закону удосконалити врегулювання відповідальності цих суб'єктів за порушення відповідного законодавства.

Відмітимо, що на даний час є істотні проблеми в частині ефективності діючого законодавства про юридичну відповідальність у досліджуваній сфері. Не дивлячись на те, що ст. 43 Закону України «Про охорону праці» передбачає підстави та встановлює максимально можливі розміри штрафних санкцій для юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників, в той же час ця норма не містить порядку нарахування таких штрафів та їх стягнен-

ня. Положення про порядок накладення штрафів на підприємства, установи й організації за порушення нормативних актів про охорону праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 754 від 17.09.1993 р., було скасовано постановою Кабінету Міністрів України № 766 від 16.06.2004 р. Тут ми погоджуємось із С. Вечурком що фактично механізм стягнення штрафів за порушення законодавства про охорону праці з юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, не є дієвим (Вечурко, 2013: 12). Що ж до найпоширенішого виду юридичної відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці – адміністративної, то Кодекс України про адміністративні правопорушення у ст. 41 встановлює розмір штрафу для працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а для посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Очевидно, що такі суми штрафів є неспіврозмірними із значенням дотримання законодавства про охорону праці та наслідками його порушення.

Ще один дуже важливий момент, що не сприяє зацікавленості роботодавців у покращенні стану охорони праці, це так би мовити «перекладання» тягаря його відповідальності у разі настання нещасного випадку на виробництві на Фонд соціального страхування. На даний час роботодавець обмежується лише сплатою внесків до Фонду соціального страхування, який відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відшкодовує шкоду, заподіяну працівникові

внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника. Зауважимо, що в першій редакції Закону України «Про охорону праці» (від 14.10.1992 р.) у ст. 8 містилось положення про обов'язок роботодавця повернути кошти, виплачені Фондом соціального страхування потерпілому працівникові, якщо нещасний випадок або професійне захворювання сталися з вини роботодавця.

У аналізованому нами проекті Закону зроблена спроба (у ч. 2 ст. 35) передбачити обов'язок роботодавця, у разі доведення його вини або вини пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю та здоров'ю працівника, відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Фондом соціального страхування України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. Таке відшкодування має провадитись за рішенням суду. На нашу думку, це є правильним, оскільки створює певну мотивацію для роботодавців у організації належного рівня охорони праці та недопущення виникненню нещасних випадків/професійних захворювань. Правильним, на нашу думку, є й формулювання у ч. 3 ст. 35 проекту Закону переліку правопорушень, за які роботодавець може понести відповідальність, встановлення розміру штрафів (з прив'язкою до розміру мінімальної заробітної плати), порядку їх накладення і стягнення (ч. 5-11 ст. 35).

Також в якості позитивного аспекту розглядуваного нами проекту Закону, який має сприяти покращенню впровадження заходів із охорони праці (у тому числі й попереджувально-профілактичного характеру), є встановлення нового підходу до визначення розмірів фінансування роботодавцем таких заходів. За діючим нині законодавством (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»), для підприємств, незалежно від форм власності, або фізич-

них осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. Для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Проте, як відмічають Т. Турченко та В. Котькова, за даними статистики на сьогодні в Україні близько 33 % підприємств працюють збитково. У таких умовах майже неможливо швидко покращити стан охорони праці за рахунок оновлення та приведення у відповідність до нормативних вимог основних виробничих фондів та засобів виробництва. У сучасному розумінні «охорона праці» для роботодавця, стверджують автори – це додаткові витрати, що спрямовані на заходи з поліпшення умов і охорони праці, а не ефективні вкладення, які приносять прибуток та підвищують результативність виробництва. (Турченко & Котькова, 2013: 299). Хоча в розвинутих країнах відношення до охорони праці є протилежним і для роботодавців є вигіднішим забезпечити працівників від нещасних випадків та професійних захворювань, аніж усувати наслідки таких подій. Приміром, за розрахунками Німецької ради підприємців наслідки нещасних випадків коштують у 10 разів більше, ніж витрати на заходи і засоби щодо їх попередження (Яремко, Тимошук, Третяк & Ковтун, 2010: 45).

Впровадження ризикоорієнтованого підходу до організації охорони праці дозволяє прогнозувати виробничі ризики і на основі такого аналізу чи оцінки розраховувати потрібні обсяги фінансування. Погоджуємось із В. Г. Здановським та О. В. Цибульською, що при відповідній оптимізації та цілеспрямованому використанні коштів на охорону праці скорочуються втрати від аварій, простоїв

виробництва, нещасних випадків, компенсаційних витрат тощо. Це прямий шлях до підвищення прибутковості та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання (Здановський & Цибульська, 2017: 5). На сьогодні ж роботодавці обмежуються виконанням вищезгаданого мінімуму щодо фінансування заходів з охорони праці, що не дозволяє вивести організацію охорони праці на якісно новий рівень. Тому, на нашу думку, правильним є формулювання п. 5) ч. 1 ст. 25 проекту Закону, про обов'язок роботодавця «фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників у необхідних для цього обсягах».

Висновки і перспективи.

Таким чином, підсумовуючи викладене, можна стверджувати про обрання правильного вектору оновлення законодавства про охорону праці в частині запровадження ризикоорієнтованого підходу у сфері організації охорони праці. Наведені положення проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» відповідають міжнародним стандартам у сфері охорони праці та дозволяють вирішити основні проблеми в частині мотивації роботодавців та працівників до дотримання законодавства про охорону праці, закладають основи для поступового зміщення акценту при організації охорони праці безпосередньо у суб'єкта господарювання у бік попередження настання нещасних випадків та професійних захворювань, зменшують бюрократичний тиск на роботодавців й дають йому більшу свободу в реагуванні на зміни у виробничих процесах та економічних умовах ведення відповідної діяльності. У даній статті ми виокремили лише деякі положення проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» і подальші наукові пошуки варто

було би сконцентрувати на дослідженні проблем регламентації нововведень, запропонованих даним нормативним актом, на підзаконному рівні. Зокрема, через розробку таких передбачених проектом Закону документів, як: Порядок реєстрації робочого обладнання підвищеної небезпеки, Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, Порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання, Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками, Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників, Примірне положення про систему безпеки та здоров'я працівників на роботі, Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації системи безпеки та здоров'я працівників, Методики управління професійними ризиками та ін.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. 23 липня. Ст. 141.
2. Стан виробничого травматизму. URL: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/> (дата звернення: 15.03.2021 р.).
3. Соціальний захист населення у 2019 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 116 с.
4. Руководство по системам управления охраной труда. МОТ-СУОТ 2001 / ILO-OSH 2001. Женева: Международное бюро труда, 2003. 32 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 187 Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515#Text (дата звернення: 15.03.2021 р.).
6. Рекомендація Міжнародної організації праці № 197 Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_517#Text (дата звернення: 15.03.2021 р.).
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545 (дата звернення: 17.03.2021 р.).
8. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. Офіційний вісник України. 2018. № 100. Ст. 3338.
9. Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=2aef0adc-3565-4b0c-a018-df258017427a&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnykivNaRoboti> (дата звернення: 17.03.2021 р.).
10. Проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників». URL: <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/5245-proekt-zakonu-ukrajini-pro-bezpeku-pratsi-ta-zdorov-ya-pratsivnykiv> (дата звернення: 17.03.2021 р.).
11. Дутчак А. Аналіз законопроекту «Про безпеку праці та здоров'я працівників». URL: <https://dutchak.pp.ua/analiz-zakonoproektu-pro-bezpeku-praczi-ta-zdorovya-praczivnykiv/> (дата звернення: 18.03.2021 р.).
12. Новак Т.С. Розвиток законодавства України про охорону праці: окремі аспекти. Право. Людина. Довкілля. 2020. № 11(2). С. 107-117.
13. Вечурко С. Відповідальність за порушення законодавства у сфері охорони праці. Віче. 2013. № 6. С. 10-13.
14. Турченко Т., Котькова В. Міжнародний досвід охорони праці та особливості

- його впровадження в Україні. Економічний аналіз. 2013. Вип. 12. Ч. 1. С. 299-301.
15. Яремко З. М., Тимошук С. В., Третяк О. І., Ковтун Р. М. Охорона праці: навч. посіб. / За ред. З. М. Яремка. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 69 с.
16. Здановський В. Г., Цибульська О. В. Про деякі аспекти удосконалення системи охорони праці в Україні. Проблеми охорони праці в Україні. 2017. Вип. 33. С. 3-14.
-
- ### References
1. Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine] 28.06.1996. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30, 141 (in Ukrainian).
2. Stan vyrobnychoho travmatyzmu [The state of occupational injuries]. Available at: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/> (in Ukrainian).
3. Sotsialnyi zakhyst naselennia u 2019. Statystychnyi zbirnyk. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Social protection of the population in 2019. Statistical collection. State Statistics Service of Ukraine] (2020). Kyiv, 116 (in Ukrainian).
4. Rukovodstvo po systemam upravleniia okhronoi truda [Guidelines for Occupational Safety and Health Management Systems] (2003). MOT-SUOT 2001 / ILO-OSH 2001. Zheneva: Mezhdunarodnoe biuro truda, 32 (in Russian).
5. Konventsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 187 Pro osnovy, shcho spriyaiut bezpetsi ta hihieni pratsi [International Labor Organization Convention № 187 On Fundamentals of Occupational Safety and Health]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515#Text (in Ukrainian).
6. Rekomendatsiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 197 Pro osnovy, shcho spriyaiut bezpetsi ta hihieni pratsi [Recommendation of the International Labor Organization № 197 On the foundations that promote occupational safety and health]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_517#Text (in Ukrainian).
7. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545 (in Ukrainian).
8. Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvania systemy upravlinnia okhronoiu pratsi v Ukraini ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii [On approval of the Concept of reforming the labor protection management system in Ukraine and approval of the action plan for its implementation] (2018): rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy 12.12.2018 № 989-r. Ofitsiinyi visnyk Ukrainy, 100, 3338 (in Ukrainian).
9. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro bezpeku ta zdorov'ia pratsivnykiv na roboti» [Draft Law of Ukraine «On Safety and Health of Workers at Work»]. Available at: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=2ae-f0adc-3565-4b0c-a018-df258017427a&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnykivNaRoboti> (in Ukrainian).
10. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro bezpeku pratsi ta zdorov'ia pratsivnykiv» [Draft Law of Ukraine «On Occupational Safety and Health»]. Available at: <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/5245-proekt-zakonu-ukrajini-pro-bezpeku-pratsi-ta-zdorov-ya-pratsivnykiv> (in Ukrainian).
11. Dutchak, A. Analiz zakonoproektu «Pro bezpeku pratsi ta zdorov'ia pratsivnykiv» [Analysis of the draft law «On occupational safety and health»]. Available at: <https://dutchak.pp.ua/analiz-zakonoproektu-pro-bezpeku-praczi-ta-zdorovya-pracivnykiv/> (in Ukrainian).
12. Novak, T.S. (2020). Rozvytok zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu pratsi: okremi aspek-

- ty. Pravo. Liudyna. Dovkillia [Development of Ukrainian legislation on labor protection: some aspects. Law. Human. Environment], 11(2): 107–117 (in Ukrainian).
13. Vechurko, S. (2013). Vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva u sferi okhorony pratsi. Viche [Liability for violation of labor protection legislation. Chamber], 6: 10–13 (in Ukrainian).
14. Turcheniuk, T. & Kotkova, V. (2013). Mizhnarodnyi dosvid okhorony pratsi ta osoblyvosti yoho vprovadzhennia v Ukraini. Ekonomichniy analiz [International experience in labor protection and features of its implementation in Ukraine. Economic analysis], 12(1): 299–301 (in Ukrainian).
15. Yaremko, Z. M., Tymoshuk, S. V., Tretiak, O. I. & Kovtun, R. M. (2010). Okhorona pratsi [Occupational Health] / Za red. Z. M., Yaremka. Lviv: Vydavnychiy tsentr LNU imeni Ivana Franka, 69 (in Ukrainian).
16. Zdanovskiy, V. H. & Tsybul'ska, O. V. (2017). Pro deiaki aspekty udoskonalennia systemy okhorony pratsi v Ukraini. Problemy okhorony pratsi v Ukraini [On some aspects of improving the health and safety system in Ukraine. Problems of labor protection in Ukraine], 33: 3–14 (in Ukrainian).

T.S. Novak (2021). TO THE ISSUE OF INTRODUCING A RISK-ORIENTED APPROACH IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION IN THE LEGISLATION OF UKRAINE.

Law. Human. Environment, 12(1): 85–94. <https://doi.org/10.31548/law2021.01.009>.

Summary. The article is devoted to the analysis of the state of introducing a risk-oriented approach in the field of labor protection at the legislative level in Ukraine.

It has been found that the main reason for the high level of production injuries and occupational diseases is based on the existing normative acts on labor protection on the «jet principle». The importance of introducing a risk-oriented approach to the organization of labor protection in Ukraine is emphasized as an objective need to withstand labor protection in our country for a qualitatively new level, and the need to comply with international standards in the field of security and health of employees.

As a result of the analysis of prospective legislation on occupational safety, in particular the draft Law of Ukraine «On Safety and Health of Workers at Work», concludes on the election of the correct vector of renewal of labor protection legislation in terms of introducing a risk-oriented approach in the field of occupational safety. The draft Law of Ukraine «On Security and Health of Workers at Work» in general meets international standards in the field of occupational safety and allows to solve the main problems in terms of motivation of employers and employees to comply with the legislation on labor protection. This may contribute to the draft laws: about improvement of the settlement of employers' responsibility for violating the requirements of labor protection legislation; About the size and ways of forming the amount of financing of labor protection due to a preliminary assessment and analysis of industrial risks. An analyzed draft law in case of its adoption can reduce bureaucratic pressure on employers and give it a larger freedom to organize the protection of labor at the level of an entity, promptly responding to changes in production processes and economic conditions.

Keywords: labor safety and health of the workers, legislation, bill, labor protection, production risk, system of labor protection