

Гасло Всесвітнього дня безпеки та гігієни праці 2019 року:

## «БЕЗПЕЧНЕ ТА ЗДОРОВЕ МАЙБУТНЄ ПРАЦІ»

Звернення Організаційного комітету з підготовки та проведення у 2019 році заходів з нагоди Дня охорони праці в Україні до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, засобів масової інформації, керівників і працівників підприємств, установ та організацій

Щороку 28 квітня відповідно до Указу Президента України від 18.08.2006 № 685/2006 у нашій країні відзначають День охорони праці.

Цьогоріч Україна долучилася до ініціативи Міжнародної організації праці провести заходи до Всесвітнього дня безпеки та гігієни праці під гаслом «Безпечне та здорове майбутнє праці».

Напередодні свого столітнього ювілею, який відзначають у 2019 році, і під впливом дискусій про майбутнє сфери праці МОП підбиває підсумки багаторічної діяльності, спрямованої на гармонійний розвиток усіх напрямів цієї сфери, будує плани на майбутнє в контексті глобальних трансформацій щодо таких аспектів, як технології, демографія, організація праці та клімат.

### ШАНОВНІ КОЛЕГИ!

Разом з міжнародною спільнотою Україна визнає, що **здорові та безпечні умови праці** - це **стратегічне завдання**, яке стоїть перед державою і бізнесом.

З огляду на зобов'язання, взяті нашою країною відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678Л/ІІ, уряд своїм розпорядженням від 12 грудня 2018 р. № 989-р схвалив **Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні** (далі - **Концепція**) і затвердив План заходів щодо її реалізації (далі - План заходів).

Концепція є основою для запровадження національної системи управління безпекою та гігієною праці, сформованої на принципах **запобігання виробничим ризикам та заохочення до створення безпечних і здорових умов праці**.

Реалізація Концепції має забезпечити імплементацію в національне законодавство норм Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Упровадження ризикоорієнтованого підходу створить можливості для ратифікації Україною Конвенції № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, підписаної 15 червня 2006 р., головними принципами якої є:

- **визначення** виробничих небезпек та **оцінка ризиків**;
- **усунення** виробничих **ризиків** чи небезпек **у місцях їх виникнення**;
- **розвиток** національної **культури профілактики** у сфері безпеки та гігієни праці, яка передбачає інформацію, консультації та підготовку.

Сформована в Україні ризикоорієнтована система управління безпекою та гігієною праці, що ґрунтується на відповідальності роботодавців за забезпечення безпеки і здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, на зобов'язанні роботодавців постійно пристосовуватися до мінливих обставин, вживати необхідних заходів для створення умов, безпечних для життя і здоров'я працівників, забезпечить ефективну **реалізацію прав працівників на безпечні та здорові умови праці**.

Закріплення в національній правовій базі нових принципів управління ризиками створить підґрунтя для побудови ефективної системи комплексного управління безпекою та гігієною праці, розвитку і зміцнення трудового потенціалу нашої країни.

Надзвичайно важливим для досягнення оптимальних результатів у цьому питанні є **вивчення, поширення та впровадження найкращого міжнародного досвіду з оцінки і управління виробничими ризиками** не тільки на державному, а й на галузевому та регіональному рівнях.

У процесі реалізації окреслених завдань найефективнішими заходами будуть інформаційно-роз'яснювальні кампанії, зокрема семінари, круглі столи, конференції тощо. Адже **поєднання теоретичних і практичних підходів** до вивчення методик оцінки ризиків матиме найбільш дієвий ефект щодо їх успішного впровадження.

Вектор реформування сфери безпеки та гігієни праці, який визначив уряд і впроваджують Міністерство соціальної політики та Держпраці, передбачає докорінні зміни в підходах до управління охороною праці, що, своєю чергою, можуть спричинити низку труднощів. А втім, тільки в такий спосіб можливо побудувати прогресивну національну систему управління безпекою та гігієною праці.

Важливо підготуватися до майбутніх змін, **правильно спрогнозувати результати реформування** та забезпечити впровадження нових принципів управління.

Сучасна система заохочення до поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі має враховувати світові тенденції зайнятості населення, розвитку цифрових технологій (автоматизація, робототехніка, інформаційна комп'ютеризація), демографічні показники, економічну глобалізацію, кліматичні зміни та інші чинники, що впливають на стан безпеки та гігієни праці за наявних або нових виробничих ризиків.

Важко спрогнозувати, які технології існуватимуть у майбутньому, як вони будуть інтегровані в робочі процеси і який вплив - позитивний чи негативний - матимуть на безпеку праці. Тому наша діяльність, що передбачає інноваційні підходи, має бути орієнтована на людину, пріоритетність навчання і постійного розвитку протягом усього життя.

Закріплення практик щодо постійного навчання з безпеки та гігієни праці може допомогти працівникам і роботодавцям мінімізувати наявні та потенційні виробничі ризики і тим самим поліпшити результати роботи у сфері охорони праці.

Серйозним викликом для України стало питання трудової міграції, зокрема, професійно підготовленої молоді. Отже, потрібно забезпечити належні умови праці, щоб **зупинити відтік трудових ресурсів із країни**, зберегти кваліфікований і вискоєфективний трудовий потенціал. Це сприятиме економічному зростанню та повній зайнятості населення.

Заходи, присвячені Дню охорони праці в Україні, що пройде під гаслом «Безпечне та здорове майбутнє праці», мають тривати протягом 2019 року й охопити якомога більшу частину працюючих громадян і всі без винятку сфери економічної діяльності.

Тільки спільними зусиллями можливо виконати завдання, передбачені програмами реформ, і забезпечити конституційне право громадян на гідні умови праці.

*Закликаємо всіх долучитися до проведення заходів з нагоди Дня охорони праці та забезпечити широку інформаційну кампанію.*



Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає ряд обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги і переваги.

Питання безпеки праці жінок регламентується низькою нормативних актів зокрема це Кодекс законів про працю України (статті 174 та 175) та Закон України «Про охорону праці» (ст. 10), відповідно до яких забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Відповідно до цих норм наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р. №256 затверджено Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. Норми охорони праці жінок, пов'язаних з материнством, передбачають:

✓ Заборону залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України).

✓ Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження. Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України).

✓ Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації (ст. 178 КЗпП України).

✓ Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження

двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів (ст. 179 КЗпП України).

✓ Перерви для годування дитини. Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

✓ Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України).

✓ Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги. Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу (ст. 185 КЗпП України).

✓ Обслуговування матері на підприємствах, в організаціях. На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок (ст. 185 КЗпП України).

(За матеріалами Білокуракинської РДА)