

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИИ

по курсу «**Охрана труда в отрасли**»

Тема: «**Законодательство Украины и международное сотрудничество в сфере
охраны труда**»

УДК 331.45

Конспект лекции по курсу «Охрана труда в отрасли». Тема: «Законодательство Украины и международное сотрудничество в сфере охраны труда»./ Сост. Бутев В.С. – Донецк, ДонНТУ, 2013.- 60 с.

В конспекте лекции по теме: «Законодательство Украины и международное сотрудничество в сфере охраны труда» приведены: основные положения законов Украины «Об охране труда», «Об охране здоровья населения», «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения», «Об охране окружающей среды», изменения, внесенные в КЗоТ Украины, система кодификации нормативно-правовых актов, нормативно-правовые акты, действующие на предприятии, а также основные документы в вопросах международного сотрудничества: Международные стандарты SA 8000, ISO 26000, Директива 89/391/ЕС.

Составитель: В.С. Бутев, доцент, кандидат технических наук.

1. ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях рыночных отношений в Украине создаются, реконструируются и функционируют малые, средние и крупные предприятия производственной, сельскохозяйственной, транспортной, строительной ориентации, предприятия торговли, общественного питания и сферы услуг. Все эти предприятия функционально подчиняются различным отраслевым министерствам, объединениям, а в некоторых случаях – физическим лицам. И все эти предприятия могут быть объектом приложения своих знаний и местом работы выпускников ВУЗа по специальностям «Компьютерные науки», «Программная инженерия», «Системный анализ и управление». Именно поэтому очень трудно и практически невозможно четко определить отрасль, к которой можно было бы отнести выпускников указанных специальностей.

Но в любом случае работодатели таких предприятий несут полную ответственность за создание безопасных и здоровых условий труда для своих работников, предупреждение случаев травматизма, профзаболеваний и других ситуаций, оказывающих неблагоприятное влияние на их трудоспособность и производственное долголетие.

В соответствии со ст.1 Закона Украины «Об охране труда»: «Охрана труда – это система правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение жизни, здоровья и трудоспособности человека в процессе трудовой деятельности».

Исходя, из данного определения следует, что **предметом курса «Охрана труда в отрасли»** является безопасность трудовой деятельности будущего инженерного работника (специалиста, магистра).

Методологической основой курса «Охрана труда в отрасли» является научный анализ условий труда, технологических процессов, производственного оборудования рабочих мест, трудовых операций, организации производства с целью выявления вредных и опасных производственных факторов возникновения возможных аварийных ситуаций. На основе анализа разрабатываются средства и мероприятия по устранению неблагоприятных производственных факторов, минимизации их влияния для создания безопасных и безвредных условий труда.

Цель курса – формирование у студентов системы знаний в вопросах охраны труда на производстве по избранной специальности и выработка умений и навыков в сфере управления охраной труда, реализация которых обеспечит улучшение условий труда, повышение её производительности, предупреждение профессиональных заболеваний, производственного травматизма и аварийных ситуаций.

Задачей курса является изучение правовой и нормативной базы охраны труда в Украине по профилю избранной специальности, влияние окружающей среды на человека, организационных и экономических аспектов охраны труда, приобретение навыков анализа и оценки состояния охраны труда на предприятии.

2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО УКРАИНЫ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Законодательство Украины об охране труда составляет систему взаимосвязанных законодательных и нормативно-правовых актов, которые регулируют отношения в вопросах реализации государственной политики по правовым, социально-экономическим, организационно-техническим, лечебно-профилактическим мероприятиям и средствам, направленных на сохранение здоровья и трудоспособности человека в трудовом процессе.

Правовой основой законодательства об охране труда являются:

- Конституция Украины (ст.ст. 43, 45, 50);
- Законы Украины:
 - ✓ «Об охране труда»;
 - ✓ «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повлекших потерю трудоспособности»;
 - ✓ «Об охране здоровья»;
 - ✓ «О пожарной безопасности»;
 - ✓ «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения»;
 - ✓ «Об использовании ядерной энергии и радиационной защите»;
 - ✓ «Об охране окружающей природной среды»;
 - ✓ «О коллективных договорах и соглашениях»;
 - ✓ «О дорожном движении»;
 - ✓ «О поведении с радиоактивными отходами»;
- Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ).

Положение перечисленных законов конкретизируются в соответствующих нормативно-правовых актах, которые включают: стандарты, нормы, правила, положения, инструкции, перечни, постановления, программы, рекомендации, приказы и др. Их перечень сведен в Государственный реестр нормативных актов об охране труда.

Охрана труда составляет систему правовых актов, а также определенный комплекс экономических, организационно-технических и других мероприятий и средств, направленных на сохранение здоровья и трудоспособность работающих при выполнении ими технологических операций трудового процесса в производственных условиях.

Законодательные акты об охране труда подразделяются на общие, определяющие основные положения охраны труда, и специальные законодательные акты, которые принимаются Кабинетом Министров

Украины, Государственным комитетом по надзору за охраной труда, Министерством труда и социальной политики, Министерством охраны здоровья и др.

Общими законами Украины, определяющими основные положения об охране труда, являются Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины и Законы Украины «Об охране труда», «Об всеобщем государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повлекших потерю трудоспособности» и др.

Специальными законодательными актами являются межотраслевые и отраслевые акты об охране труда. Это: государственные стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ); строительные нормы и правила (СНиП); санитарные правила и нормы (СанПиН); Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей (ПТЭ); Нормы радиационной безопасности (НРБ); Основные санитарные правила работы с радиоактивными веществами и другими источниками ионизирующего излучения; Правила сооружения и безопасной эксплуатации лифтов; Правила безопасности при использовании газов; Правила сооружения и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением; Правила устройств электроустановок и др.

2.1 Закон Украины «Об охране труда»

Основополагающим законодательным документом в вопросах охраны труда является Закон Украины «Об охране труда», действие которого распространяется на все предприятия и организации независимо от форм собственности и видов деятельности. Закон определяет основные положения по реализации конституционного права работников на охрану их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, на надлежащие безопасные и здоровые условия труда, регулирует совместно с соответствующими органами государственной власти отношения между работодателем и работником в вопросах безопасности, гигиены труда и производственной среды, устанавливает единый порядок организации охраны труда в Украине.

В законе учтены основные требования конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ) по регулированию отношений в вопросах охраны труда, а также соответствующий опыт Украины в предыдущие годы.

Принципы государственной политики в области охраны труда

В законе Украины «Об охране труда» (ст.4) определена государственная политика в области охраны труда, которая базируется на принципах:

- приоритета жизни и здоровья работников, полной ответственности работодателя за создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда;

- повышения уровня промышленной безопасности путем обеспечения сплошного технического контроля над состоянием производств, технологий и продукции, а также содействия предприятиям в создании безопасных и безвредных условий труда;
- комплексного решения задач охраны труда на основе общегосударственных, отраслевых, региональных программ по этому вопросу и с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки, техники и охраны окружающей среды;
- социальной защиты работников, полного возмещения ущерба лицам, потерпевшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установления единых требований по охране труда для всех предприятий и субъектов предпринимательской деятельности, независимо от форм собственности и видов деятельности;
- адаптации трудовых процессов к возможностям работника, с учетом его здоровья и психологического состояния;
- использования экономических методов управления охраной труда, участия государства в финансировании мероприятий по охране труда, привлечения добровольных взносов и других поступлений на эти цели, получение которых не противоречит законодательству;
- информирования населения, проведения обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда;
- обеспечения координации деятельности органов государственной власти, учреждений, организаций, объединений граждан, решающих проблемы охраны здоровья, гигиены и безопасности труда, а также сотрудничества и проведения консультаций между работодателями и работниками (их представителями), между всеми социальными группами при принятии решений по охране труда на местном и государственном уровнях;
- использования мирового опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда на основе международного сотрудничества.

Для реализации этих принципов в Украине созданы: Национальный совет по вопросам безопасной жизнедеятельности населения при Кабинете Министров Украины; Государственный Комитет по надзору за охраной труда (Госнадзорхрантруда); Национальный научно-исследовательский институт охраны труда; Учебно-методический центр Госнадзорхрантруда. В областных, районных, местных органах исполнительной власти функционируют службы охраны труда.

Гарантии прав граждан на охрану труда

В законе Украины «Об охране труда» этот вопрос регулируется так:

- *Статья 5.* Права на охрану труда при заключении трудового договора.

При заключении трудового договора работодатель должен проинформировать работника под расписку об условиях труда на предприятии, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые ещё не устранены, возможные последствия их влияния на здоровье и его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством и коллективным договором.

Условия трудового договора не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству.

▪ *Статья 6.* Права работников на охрану труда во время работы. Условия работы на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно – бытовые условия должны отвечать требованиям законодательства.

Работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни либо здоровья или для людей, его окружающих, или для производственной среды либо окружающей среды. Он обязан незамедлительно уведомить об этом непосредственного руководителя или работодателя. Факт наличия такой ситуации при необходимости подтверждается специалистами по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза, членом которого он является, или уполномоченного работниками лица по вопросам охраны труда (если профсоюз на предприятии не создавался), а также страхового эксперта по охране труда.

За период простоя по причинам, которые возникли не по вине работника, за ним сохраняется средний заработок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если работодатель не исполняет законодательство по охране труда, не соблюдает условия коллективного договора по этим вопросам. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере, предусмотренном коллективным договором, но не меньше трёхмесячного заработка.

На время приостановления эксплуатации предприятия, цеха, участка, отдельного производства или оборудования органом государственного надзора за охраной труда либо службой охраны труда за работником сохраняется место работы, а также средний заработок.

▪ *Статья 7.* Право работников на льготы и компенсации за тяжёлые и вредные условия труда.

Работники, занятые на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно – профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, газированной солёной водой, имеют право на оплачиваемые перерывы санитарно – оздоровительного назначения, сокращение продолжительности рабочего времени,

дополнительный оплачиваемый отпуск, льготную пенсию, оплату труда в повышенном размере и другие льготы и компенсации, предоставляемые в порядке, определённом законодательством.

▪ *Статья 8.* Обеспечение работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами.

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах с загрязнением или неблагоприятными метеорологическими условиями работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства.

▪ *Статья 9.* Возмещение ущерба в случае повреждения здоровья работников или в случае их смерти.

Возмещение ущерба, причинённого работнику вследствие повреждения его здоровья или в случае смерти работника, осуществляется Фондом социального страхования от несчастных случаев в соответствии с Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекшего утрате трудоспособности».

За работником, утратившим трудоспособность в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата на весь период до восстановления трудоспособности или до установления устойчивой утраты профессиональной трудоспособности. В случае невозможности выполнения потерпевшим прежней работы проводится его обучение в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Время нахождения на инвалидности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием засчитывается в стаж работы для назначения пенсии по возрасту, а также в стаж работы с вредными условиями, дающий право на назначение пенсии на льготных условиях и в льготных размерах.

Работодатель может за счёт собственных средств осуществлять пострадавшим и членам их семей дополнительные выплаты в соответствии с коллективным или трудовым договором.

▪ *Статья 10.* Охрана труда женщин.

Запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ, связанных с санитарным или бытовым обслуживанием), а также привлечение женщин к поднятию и перемещению предметов, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжёлых предметов женщинами в соответствии с приказом МОЗ № 241 от 10.12.1993г. установлены:

- подъем и перемещение грузов при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) – 10 кг;
- подъем и перемещение грузов постоянно на протяжении рабочей смены – 7 кг.

Общая масса груза, перемещающего в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 350 кг; с уровня пола – 175 кг.

При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Не допускается привлечение к работам в ночное время (с 22 до 6 часов), сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлять в командировки беременных женщин, матерей, кормящих детей грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х до 14 лет или детей – инвалидов, без их согласия (ст. 175-177 КЗоТ).

Беременные женщины, в соответствии с медицинским заключением, переводятся на период беременности на другую, более лёгкую работу с сохранением среднего заработка на предыдущем месте (ст. 178 КЗоТ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, в случае невозможности исполнения предыдущей работы, переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по месту предыдущей работы до достижения ребёнком 3-х летнего возраста. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине, по её заявлению, предоставляется ежегодный отпуск.

Кроме отпуска по беременности и родам (70 дней до и 56 дней после) женщине, по ее заявлению предоставляется частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком 3-х-летнего возраста. На время отпуска сохраняется рабочее место (должность) и выплачивается помощь по госстрахованию.

Женщинам, имеющим детей возрастом до полутора лет, кроме общего перерыва для отдыха, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 мин. каждый. Эти перерывы учитываются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Не допускается увольнение по инициативе предприятия беременных женщин, женщин, имеющих детей возрастом до 3-х лет, одиноких матерей при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида, кроме случаев полной ликвидации предприятия, при котором допускается увольнение с обязательным последующим трудоустройством (ст. 184 КЗоТ).

▪ *Статья 11. Охрана труда несовершеннолетних*

Законодательством Украины запрещается использование труда несовершеннолетних, т.е. лиц моложе 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Запрещается привлечение лиц, моложе 18 лет, к ночным и сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Не допускается прием на работу лиц, моложе 16 лет. Однако, как исключение, могут приниматься на работу лица, достигшие 15-и летнего возраста с согласия одного из родителей или лица, его заменяющего. Для подготовки молодежи к продуктивной деятельности допускается прием на работу учеников общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающей учебного процесса, в свободное от учебы время по достижению ими 14-летнего возраста с согласия одного и родителей либо лица, его заменяющего (ст. 188 КЗоТ).

Запрещается привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни (Ст. 192 КЗоТ).

Все лица, не достигшие 18-и лет, принимаются на работу только после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 21-го летнего возраста, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 191 КЗоТ).

Для несовершеннолетних, в возрасте от 16 до 18 лет, установлен сокращенная 36-часовая рабочая неделя, а для 15-и летних – 24-часовая.

Ежегодный отпуск подросткам предоставляется продолжительностью в 1 календарный месяц в летнее время или по их желанию – в любое другое время года.

Запрещается привлекать лиц, моложе 18 лет, к переноске и перемещению предметов, масса которых превышает установленные для них граничные норма, определенные приказом Министерства охраны здоровья от 22.03.1996 г. N59 (табл. 1).

Таблица 1.

Граничные нормы подъема и перемещения тяжелых предметов
несовершеннолетними

Возраст, лет	Граничные нормы массы груза, кг			
	Кратковременная работа		Длительная работа	
	Юноши	Девушки	Юноши	Девушки
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

▪ *Статья 12. Охрана труда инвалидов*

Предприятия, использующие труд инвалидов, обязаны создавать для них условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии, принимать дополнительные меры безопасности труда, организовывать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам и работам в ночное время не допускается.

▪ *Статья 19.* Финансирование охраны труда.

Финансирование охраны труда осуществляется работодателем.

Финансирование мероприятий, предусмотренных территориальными программами улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды осуществляется за счет соответствующих средств фондов государственного страхования от несчастных случаев, а также бюджетов области, города и района.

Финансирование мероприятий, предусмотренных планами предприятий по доведению условий и безопасности труда до нормативных требований осуществляются средствами: амортизационных фондов; капитальных вложений; банковского кредита; Фонда государственного социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний; средствами расходов бюджетных организаций.

Для предприятий, независимо от форм собственности, или физических лиц, использующих наемный труд, расходы на охрану труда составляют не менее 0,5 процента суммы реализованной продукции.

На предприятиях, которые содержатся за счет госбюджеты, расходы на охрану труда предусматриваются в государственном или местных бюджетах и составляют не менее 0,2 процента фонда оплаты труда.

▪ *Статья 44.* Ответственность за нарушение требований по охране труда

За нарушение законов и иных нормативно-правовых актов об охране труда, создание препятствий в деятельности должностных лиц органов государственного надзора за охраной труда, а также представителей профсоюзов, их организаций и объединений виновные лица привлекаются к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности согласно закону.

Дисциплинарная ответственность заключается в наложении дисциплинарных взысканий, предусмотренных действующим законодательством. В соответствии со ст. 147 КЗоТ, установлены следующие дисциплинарные взыскания: выговор и увольнение с работы. Право накладывать дисциплинарные взыскания на работников имеет орган, который пользуется правом найма (приема) на работу этого работника. Дисциплинарное взыскание может быть наложено по инициативе органов, осуществляющих государственный и общественный контроль охраны труда. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При определении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать степень тяжести допущенного проступка и причиненный им вред, обстоятельства, при которых он произошел, предыдущую работу работника.

Административная ответственность регулируется Кодексом Украины об административных правонарушениях (ст. 41 КУоАП) и предусматривает наложения на виновных лиц денежного штрафа в размерах,

определенных в ст. 43 Закона Украины «Об охране труда», а именно, максимальный размер штрафа не может превышать 5% месячного фонда заработной платы юридического или физического лица, которое в соответствии с законодательством использует наемный труд. Неуплата штрафа влечет начисления на сумму штрафа пени в размере двух процентов за каждый день просрочки. Лица, на которых наложен штраф, вносят его в кассу предприятия по месту работы.

Право накладывать административные взыскания имеют должностные лица Госнадзорхрантруда.

Административной ответственности подлежат лица, которые на момент совершения административного правонарушения достигли 16-и летнего возраста.

Материальная ответственность накладывается как на работника, так и на работодателя. В статье 130 КЗоТ отмечается, что работники несут материальную ответственность за убытки, причиненные предприятию вследствие нарушения возложенных на них обязанностей, в том числе вследствие нарушений правил охраны труда.

Материальная ответственность устанавливается за прямые действительные убытки и при условии, что такие убытки причинены предприятию (учреждению) противоправными действиями (бездейтельностью) работника. Этот вид ответственности, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба.

Материальная ответственность может быть наложена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Работодатель или уполномоченное им лицо (орган) несет материальную ответственность за причиненный вред работнику независимо от наличия вины, если не доказано, что вред причинен вследствие непреодолимых сил (явлений) или умысла потерпевшего. Убытки в связи с нарушениями законодательства об охране труда могут включать возмещение потерпевшему потерянного заработка, одноразовую помощь, дополнительные расходы на лечение, протезирование, если потерпевший остался живым, а также расходы на захоронение в случае смерти потерпевшего, одноразовую помощь на семью и иждивенцев.

Уголовная ответственность регулируется Уголовным Кодексом Украины (статьями 135, 218-220):

- если нарушение требований законодательства и иных нормативных актов охраны труда создало опасность жизни или здоровью граждан – карается исправительными работами сроком до 1 года или штрафом до 15 минимальных размеров заработной платы; то же деяние, если оно привело к несчастному случаю с людьми – карается лишением свободы сроком до 4 лет;

- субъектом уголовной ответственности в вопросах охраны труда может быть любое юридическое или физическое лицо, использующее наемный труд, независимо от форм собственности, а также работодатель или уполномоченное им лицо, на которых законом или на основании приказа, должностной инструкции и специального распоряжения возложены обязанности обеспечения выполнения требований законодательства охраны труда – уголовная ответственность определяется в судебном порядке.

2.2 КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ УКРАИНЫ

Одним из основополагающих документов в сфере трудовой деятельности является Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ). Кодекс трактует основные требования к трудовой деятельности граждан Украины и регулирует трудовые отношения всех работников, способствуя росту продуктивности трудовой деятельности, улучшению ее качества, а также направлен на охрану трудовых прав работающих.

КЗоТ структурно содержит следующие разделы: Вводная часть; Общие положения; Коллективный договор; Трудовой договор; Рабочее время; Время отдыха; Заработная плата; Нормы труда и расценки; Гарантии и компенсации; Трудовая дисциплина; Охрана труда; Труд женщин; Труд молодежи; Льготы для рабочих и служащих; Трудовые споры; Профессиональные союзы; Участие рабочих и служащих в управлении производством; Государственное социальное страхование; Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде; Заключительные положения.

Действующий в настоящее время КЗоТ был утвержден Законом Украинской ССР от 1 декабря 1971 г. В него неоднократно вносились изменения и дополнения, целью которых было приведение отдельных его норм в соответствие Конституции Украины, дальнейшему совершенствованию трудовых отношений, имеющих место между гражданином и физическим лицом.

Глава I «Общие положения» определяет основные трудовые права и обязанности работников, особенности международных соглашений или договоров в вопросах трудового законодательства, а также дополнительные льготы работникам, которые могут быть предоставлены предприятиями.

Глава II «Коллективный договор». Коллективный договор является одним из важнейших документов в системе нормативного регулирования первоочередных социальных вопросов и вопросов охраны труда между собственником и работником.

Договор заключается на основе действующего законодательства между собственником или уполномоченным им органом и профсоюзными уполномоченными с целью урегулирования производственных, трудовых и

социально-экономических отношений, согласования интересов работников, собственников и уполномоченным им органом.

Коллективный договор должен содержать основные положения в вопросах труда и заработной платы, положения о рабочем времени, времени отдыха, материального стимулирования производства и труда, укрепления производственной и трудовой дисциплины, социальные вопросы и т.д.

Внесение изменений в Кодекс законов о труде Украины обусловлен, прежде всего, приведением его отдельных норм в соответствие Конституции Украины. Дело в том, что в последнее время произошло изменение структуры форм собственности, а именно, появилась частная форма собственности на средства производства. Кроме того, до недавнего времени действующим законодательством не был четко определен порядок заключения трудовых договоров между работником и физическим (частным) лицом, отсутствовал соответствующий контроль за этим процессом со стороны как самого работника, так и государственных органов, не отмечены особенности порядка заключения и расторжения трудовых договоров указанных работников.

С целью законодательного решения этих проблем вводится обязательная письменная форма трудового договора между работником и физическим (частным) лицом (дополнение к ст. 24 КЗоТ Украины). Дополнениями к статье 7 КЗоТ отмечено, что особенности регулирования труда этих работников устанавливается законодательством.

Кроме того, вводится институт регистрации трудовых договоров с этими работниками с определением органа, который будет осуществлять и контролировать регистрацию указанных трудовых договоров (Кодекс дополнен отдельной статьей 24-1 «Регистрация трудового договора»). Таким органом определена Государственная служба занятости. Регистрация трудового договора является основанием для внесения записей в трудовые книжки работников об их работе у физических лиц, поскольку внесенные изменения в ст. 48 КЗоТ устанавливают обязательность ведения трудовых книжек для работников, которые работают у физического лица более 5 дней.

Изменения, внесенные в часть третью ст. 38 КЗоТ расширили право работника на увольнение по собственному желанию. При этом любое нарушение законодательства о труде, в т.ч. и об охране труда, дает основание для увольнения работника по собственному желанию в сроки, определенные им самим, а в соответствии со ст. 44 КЗоТ - ему должно быть выплачено выходное пособие в размере, предусмотренном Коллективным договором, но не менее 3-х месячного заработка.

Кодекс дополнен статьей 237-1, согласно которой в случае нарушения законных прав работника, собственник возмещает причиненной им моральный ущерб. Введение указанной нормы отвечает конституционному праву на возмещение морального ущерба как одного из основных прав и свобод человека (статьи 55 и 56 Конституции Украины).

Также внесены изменения (ст. 21 КЗоТ), касающиеся уточнения правил применения контрактной формы трудового договора. В частности, «условия контракта, которые ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором, считаются недействительными» (ст. 9 КЗоТ).

2.3 ЗАКОН УКРАИНЫ «ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ»

Этот закон определяет правовые, организационные, экономические, социальные основы охраны здоровья населения Украины. Согласно Конституции Украины каждый гражданин Украины имеет право на охрану здоровья. Это право предусматривает:

- жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья человека;
- безопасная для жизни и здоровья окружающая природная среда;
- безопасные и здоровые условия труда, учебы, быта и отдыха;
- создание сети учреждений охраны здоровья;
- квалифицированную медико-санитарную помощь, в которую входят свободный выбор врача и медучреждения;
- возмещения вреда, причиненному здоровью;
- предоставление всем гражданам гарантированного уровня медико-санитарной помощи;
- осуществление государственного надзора в сфере охраны здоровья;
- установление ответственности за нарушения прав граждан в сфере охраны здоровья.

Государство, в соответствии с Конституцией Украины гарантирует всем гражданам реализацию их прав в сфере здравоохранения.

2.4 ЗАКОН УКРАИНЫ «ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ САНИТАРНОГО И ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

Этот закон регулирует общественные отношения, возникающие в сфере обеспечения санитарного и эпидемиологического благополучия, определяет соответствующие права и обязанности государственных органов, предприятий, организаций и граждан, устанавливает порядок организации государственной санитарно-эпидемиологической службы и осуществление санитарно-эпидемиологического надзора в Украине.

Статья 4. Права граждан.

Граждане имеют право на:

- безопасные для здоровья и жизни продукты питания, питьевую воду, условия труда, учебы, воспитания, быт, отдых, и окружающую природную среду;

- участие в разработке, обсуждении и общественной экспертизе проектов программ и планов обеспечения санитарного и эпидемиологического благополучия населения, внесение предложений по этим вопросам в соответствующие органы;

- возмещение убытков, причиненных их здоровью вследствие нарушения предприятиями, учреждениями, организациями, гражданами санитарного законодательства;

- достоверную и своевременную информацию о состоянии своего здоровья, здоровья населения, а также о существующих и возможных угрозах здоровью и их степень.

Статья 5. Обязанности граждан.

Граждане обязаны:

- заботится о своем здоровье, здоровье и гигиеническом воспитании своих детей, не допускать вреда другим людям;

- принимать участие в проведении санитарных и противоэпидемиологических мероприятиях;

- проходить обязательные медицинские осмотры и проводить вакцинацию в случаях, предусмотренных законодательством;

- выполнять распоряжения и указания должностных лиц государственной санитарно-эпидемиологической службы при осуществлении ими государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Статья 6. Права предприятий, учреждений и организаций.

Предприятия, учреждения и организации имеют право на:

- получение от органов исполнительной власти, местного и регионального самоуправления, а также соответствующих органов и учреждений охраны здоровья информацию о состоянии здоровья населения, о санитарной и эпидемиологической ситуации, законодательные, нормативные акты по вопросам обеспечения санитарного и эпидемиологического благополучия населения и санитарные нормы;

- возмещение убытков, причиненных им вследствие нарушения санитарного законодательства предприятиями, учреждениями, организациями и гражданами.

Статья 7. Обязанности предприятий и организаций.

Предприятия, учреждения и организации обязаны:

- по предложениям должностных лиц государственной санитарно-эпидемиологической службы разрабатывать и реализовывать санитарные и противоэпидемиологические мероприятия;

- немедленно информировать органы и учреждения государственной санитарно-эпидемиологической службы о чрезвычайных событиях и ситуациях, угрожающих здоровью населения и санитарно-эпидемиологическому благополучию.

Статья 8. Защита прав граждан, предприятий, учреждений и организаций.

Решения и действия должностных лиц органов государственной исполнительной власти, местного и регионального самоуправления, а также граждан, которыми нарушены права предприятий, учреждений, организаций или граждан в вопросах обеспечения санитарного или эпидемиологического благополучия, могут быть обжалованы в месячный срок соответствующему главному государственному санитарному врачу или в суде.

Статья 10. Государственная санитарно-гигиеническая экспертиза.

Государственная санитарно-гигиеническая экспертиза заключается в комплексном изучении документов (проектов, технологических регламентов, инвестиционных программ и т.п.), а также действующих объектов и обусловленных ими опасных факторов на соответствие требованиям санитарных норм.

Государственная санитарно-гигиеническая экспертиза предусматривает:

- определение безопасности хозяйственной и иной деятельности, условий труда, обучения, воспитания, быта, которые прямо или косвенно негативно влияют или могут влиять на здоровье населения;
- определение соответствия объектов экспертизы требованиям санитарных норм;
- оценку полноты и обоснованности санитарных и противоэпидемиологических мероприятий;
- оценку возможного негативного влияния опасных факторов, обусловленных деятельностью объектов экспертизы, определения степени создаваемого ими риска для здоровья населения.

2.5. ЗАКОН УКРАИНЫ «ОБ ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ»

Заданием законодательства об охране окружающей среды является установление отношений в области охраны, использования и восстановления природных ресурсов, обеспечения экологической безопасности, предупреждение и ликвидация негативного влияния хозяйственной деятельности на окружающее пространство.

Закон указывает на повышение экологической культуры населения, а также на необходимости подготовки квалификационных специалистов путем обязательного обучения и воспитания в вопросах охраны окружающей природной среды в учебно-воспитательных учреждениях.

Каждый гражданин Украины имеет право на:

- безопасную для здоровья окружающую природную среду;
- получение экологического образования;
- участие в работе общественных экологических формирований.

Государственный контроль в сфере охраны окружающего пространства осуществляют Советы депутатов, Министерство экологии и природных ресурсов.

Общественный контроль осуществляется общественными инспекторами охраны окружающей природной среды.

Надзор за выполнением требований законодательства осуществляет Генеральный прокурор Украины.

Закон регулирует также использование природных ресурсов. Для финансирования мероприятий по охране окружающего пространства созданы государственные и региональные фонды охраны окружающей среды за счет:

- штрафов за загрязнения окружающего пространства;
- штрафов за нарушения норм и правил охраны окружающей природной среды;
- добровольных взносов предприятий и граждан.

В законе определены мероприятия по гарантированию экологической безопасности, а также природные территории и объекты, которые подлежат особой охране (природно-заповедный фонд, курортные и лечебно – оздоровительные и т.д.).

Нарушения законодательства Украины об охране окружающего пространства влечет за собой дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

Законодательство Украины по охране окружающей природной среды складывается с этого Закона, а также земельного, водного, лесного кодексов, законодательства о недрах, об охране атмосферного пространства, об охране и использовании растительного и животного мира.

3. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Кроме законодательных актов Украины, правовые отношения в сфере охраны труда регулируются нормативно – правовыми актами об охране труда – это правила, стандарты, нормы, положения и другие документы, которым предоставлена сила правовых норм, обязательных для исполнения, и которые могут иметь статус как отраслевых, так и межотраслевых.

Государственный нормативный акт об охране труда (ДНАОП) - это нормативный акт общегосударственного пользования, действие которого распространяется на все предприятия, учреждения, организации народного хозяйства Украины, независимо от их ведомственной (отраслевой) принадлежности и форм собственности.

Компетенция отраслевых нормативно-правовых актов об охране труда (НПАОП) распространяется только на определенную отрасль.

Кодификация ДНАОП подразделяется на восемь видов унифицированных форм.

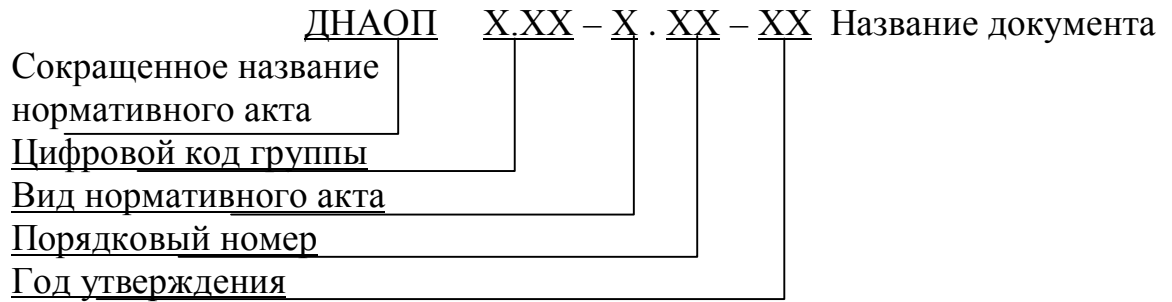


Рис. 1 Схема кодирования межотраслевых нормативных актов.

Каждый вид нормативно-правового акта имеет свой цифровой код:

- правила – 1;
- стандарты – 2;
- нормы – 3;
- положения, уставы – 4;
- инструкции, руководства, указания – 5;
- рекомендации, требования – 6;
- технические условия безопасности – 7;
- перечни и др. – 8.

Цифровой код группы – это код государственного органа, утвердившего этот акт. Эти группы (их 8) государственных органов имеют следующие цифровые коды:

- Госнадзором труда Украины – 0.00;
- МЧС Украины (пожарная безопасность) – 0.01;
- МВС Украины (безопасность дорожного движения) – 0.02;
- МОЗ Украины – 0.03;
- Госатомнадзор – 0.04;
- Минтруда Украины – 0.05;
- Госстандарт Украины – 0.06;
- Госстрой Украины – 0.07 .

Группы для отраслевых нормативных актов имеют цифровое обозначение в соответствии с классификатором, сложенным на основании «Общего классификатора отраслей народного хозяйства» Минстата Украины. Например, 1.1.10 – электроэнергетика, 1.3.10 – химическая промышленность, 2.1.20 – животноводство и птицеводство; 5.1.11 – железнодорожный транспорт, 7.1.30 – общественное питание.

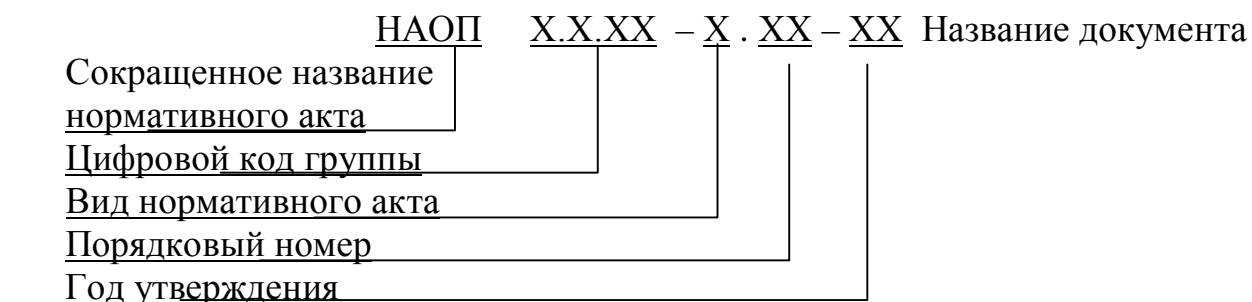


Рис. 2. Схема кодирования отраслевых нормативных актов.

Государственные стандарты Системы стандартов безопасности труда (ГОСТ ССБТ) бывшего СССР применяются на территории Украины до их замены другими нормативными документами, если они не противоречат действующему законодательству Украины.

В соответствии с Законом Украины «Об охране труда» (статья 28), нормативно – правовые акты пересматриваются по степени внедрения достижений науки и техники, что способствуют улучшению безопасности, гигиены труда и производственной среды, но не реже, чем один раз в десять лет.

Требования по охране труда регламентируются также Государственными стандартами Украины по вопросам безопасности труда, строительными и санитарными нормами и правилами (СНиП, СанПиН), правилами устройств электроустановок (ПУЭ), нормами технического проектирования и другими нормативными актами, исходя из области их действия.

4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА, ДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Собственники предприятий, учреждений, организаций или уполномоченные ими органы разрабатывают на основании ДНАОП и утверждают собственные положения, инструкции или другие нормативные акты об охране труда, действующие в пределах предприятия, учреждения, организации. В соответствии с Рекомендациями Госнадзорохрантруда по применению «Порядка разработки и утверждения собственником нормативных актов об охране труда, действующих на предприятии», утвержденного приказом Госнадзорохрантруда от 12.12.1993 г. № 132, к основным нормативным актам предприятия относятся:

- Положение о системе управления охраной труда на предприятии;
- Положения о службе охраны труда предприятия;
- Положения о комиссии по вопросам охраны труда предприятия;
- Положения о работе уполномоченных трудовых коллективов по опросам охраны труда;

- Положение об обучении, инструктаже и проверке знаний работников по вопросам охраны труда;
- Положение об организации и проведении первичного и повторного инструктажей, а также пожарно–технического минимума;
- Приказ о порядке аттестации рабочих мест на их соответствие нормативным актам об охране труда;
- Положение об организации предварительного и периодического медицинского осмотра работников;
- Положение о санитарной лаборатории предприятия;
- Инструкции по охране труда для работников по профессиям и видам работ;
- Инструкции о порядке проведения сварочных и других огневых работ на производстве;
- Общеобъектовые и цеховые инструкции о мерах пожарной безопасности;
- Перечень работ с повышенной опасностью;
- Перечень должностных лиц предприятия, которые обязаны проходить предварительную и периодическую проверку знаний по охране труда;
- Приказ о порядке обеспечения работников предприятия спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

В соответствии действующим в Украине «Положением по разработке инструкций по охране труда», утвержденным приказом Госнадзорохрантруда 29.01.1998 г. №9 (ДНАОП 0.00-4.15-98), предусмотрена периодичность проверки (пересмотра) инструкций по охране труда не реже одного раза в пять лет, а инструкции для работающих по профессиям или видам работ с повышенной опасностью – не реже одного раза в три года.

5. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ВОПРОСАХ ОХРАНЫ ТРУДА

Международное сотрудничество в области охраны труда охватывает следующие основные направления:

- изучение, обобщение и внедрение передового мирового опыта по организации охраны труда, улучшению условий и безопасности труда;
- участие в работе международных организаций по вопросам совершенствования специально – трудовых программ (занятность, социальная ответственность и партнерство);
- участие в международных научно-практических конференциях и семинарах;
- подготовка специалистов по охране труда за границей.

Плодотворное сотрудничество налажено между Украиной и ООН, ЮНЕСКО, МОТ, МООЗ, МАГАТЭ. Одним из наиболее важных международных прав человека является право на труд и не просто на труд, а на безопасный труд. На первое место всегда ставится право на жизнь, без

реализации которого становится бессмысленной постановка вопросов о выполнении всех других прав и свобод.

Ряд мировых и региональных организаций занимается различными аспектами международного сотрудничества в вопросах прав человека. Одной из них является Организация Объединенных Наций (ООН – учреждена в 1945 г.)

К компетенции ООН, согласно ее уставу, входит всестороннее рассмотрение проблем прав человека. Генеральная Ассамблея ООН принимает в этих вопросах резолюции и договоры. Обычно вопросы, касающиеся прав человека, включаются в ее повестку по рекомендациям Экономического и Социального Совета или по предложениям государств-членов. Большинство таких вопросов Генеральная Ассамблея передает на рассмотрение в свой *Третий комитет* (по социальным, гуманитарным и культурным вопросам), который готовит по ним проекты резолюций для их принятия на сессии Генеральной Ассамблеи.

5.1 Международная организация труда (МОТ) – одна из старейших межправительственных организаций – была создана еще в 1919 году и развивалась первоначально как автономная институция при Лиге Наций, а с 1946 года – как первое специализированное учреждение Организации Объединенных Наций. Штаб-квартира МОТ – *Международное бюро труда (МБТ)* – находится в Женеве (Швейцария). По состоянию на 1 июля 1997 г. МОТ насчитывает 174 государств-членов. Украина является членом МОТ с 1954 года.

Высшим органом МОТ является *Генеральная конференция* – Международная конференция труда, а исполнительным органом – *Административный совет*.

Главной целью МОТ согласно ее Уставу является содействие установлению всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости, улучшение условий труда и жизни работающих всех стран.

Особенность МОТ – это ее трехсторонняя структура. В деятельности организации на равных началах принимают участие представители правительств, организаций работников и работодателей.

Основными направлениями деятельности МОТ являются:

- участие в международно-правовом регулировании труда путем разработки и принятия решения по нормативным актам в виде конвенций и рекомендаций по вопросам условий труда и жизни работников;

- разработка и реализация международных целевых программ, направленных на решение важнейших социально-трудовых проблем (занятость, условия труда и т.п.);

- оказание помощи государствам-членам МОТ по совершенствованию национального трудового законодательства, профессионально-технической подготовки работников, улучшению условий труда за счет международного сотрудничества, проведения научных

исследований и издательской деятельности.

МОТ приняла 181 конвенцию и 188 рекомендаций по различным социально-трудовым проблемам. К настоящему времени Украина ратифицировала 50 конвенций МОТ, среди которых – важнейшие нормативные акты относительно основополагающих прав человека.

Украина активно использует экспертизу МОТ в вопросах совершенствования трудового законодательства и разработки новых законодательных документов.

За последние годы МОТ приняла ряд важных международно-правовых документов, направленных на защиту работников от «источников опасностей для жизни и здоровья, с которыми он сталкивается во время выполнения своих производственных функций».

В 1981 г. 67-я сессия Международной конференции труда приняла Конвенцию 155, дополненную Рекомендацией по профессиональной безопасности, здоровью и производственной среде. Эти документы направлены на предупреждение производственных опасностей во всей их полноте. В них заложено международно-правовая основа национальной политики создания всесторонней и последовательной системы профилактики травматизма на производстве. Конвенция предусматривает разработку каждым государством национальной политики в вопросах техники безопасности и гигиены труда с указанием соответствующих функций и ответственности государственных органов, работодателей и работников.

МОТ уделяет особое внимание обмену научно-технической информацией между странами-членами организации. Такой обмен осуществляется в рамках существующего с 1959 г. Международного информационного центра техники безопасности и гигиены труда (МИЦ), который обобщает и систематизирует результаты национальных научных исследований в указанных вопросах.

МОТ приняла Конвенцию 121 и Рекомендацию 121 о помощи в случаях производственного травматизма, Конвенцию 128 о помощи по инвалидности, по возрасту и в случае потери кормильца, а также соответствующую Рекомендацию 131.

Другим основным направлением работы МОТ является оказание консультаций экспертов и технической помощи в вопросах трудовой и социальной политики.

В статье 4 Конвенции 155 отмечается, что в каждой стране, являющейся членом МОТ, должна быть разработана национальная политика охраны труда, целью которой должно быть предупреждение травматизма и повреждения здоровья в производственной деятельности, устранение возможных причин их возникновения путем проведения организационно-технических мероприятий, профессиональной подготовки работников.

5.2 Всемирная организация охраны здоровья (ВООЗ) была создана в 1946 году на Международной Конференции охраны здоровья в Нью-Йорке. Устав этой организации вступил в силу 7 апреля 1948 года (этот день отмечается как Всемирный день здоровья). Штаб-квартира ВООЗ размещена в Женеве (Швейцария). В ВООЗ входят 190 государств-членов.

Целью ВООЗ является «достижение всеми народами высшего уровня здоровья». Основные направления ее деятельности: борьба с инфекционными болезнями; разработка карантинных и санитарных правил; решение проблем социального характера. ВООЗ оказывает помощь в организации системы охраны здоровья и подготовки кадров в борьбе с эпидемиями. В 1977 году ВООЗ поставила задачу достижения к 2000 году всеми жителями Земли такого уровня здоровья, который создал бы им возможность осуществлять продуктивный в социальном и экономическом плане способ жизни. Для реализации этой задачи разработана глобальная стратегия, которая требует объединения усилий как власти, так и народов.

Высшим органом ВООЗ, определяющим ее политику, является *Всемирная ассамблея здоровья*, которая собирается ежегодно. Ассамблея определяет основные направления работы ВООЗ, разрабатывает программы в области охраны здоровья, рассматривает отчеты Исполнительного совета и Генерального директора, обсуждает и утверждает бюджет ВООЗ.

Исполнительный совет, состоящий из представителей 31 государств и избираемый на 3 года, собирается не реже 2-х раз в год. Исполнительный совет выполняет решения Ассамблеи, определяет повестку дня Ассамблеи, создает комитеты, осуществляет мероприятия чрезвычайного характера.

Административным органом Исполнительного совета является *Секретариат* во главе с *Генеральным директором*. Секретариат подчиняется Исполнительному совету. В границах ВООЗ действуют шесть региональных организаций: стран Европы, Восточного Средиземноморья, Африки, Америки, Восточной Азии, западной части Тихого океана.

Представители ВООЗ находятся в каждой стране-члене ВООЗ, которые на местах отвечают за деятельность ВООЗ в странах пребывания, консультируют правительства по разработке и реализации национальных программ охраны здоровья.

5.3 Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). Эта межправительственная организация в области использования атомной энергии была создана по решению ООН на международной конференции в Нью-Йорке. Устав Агентства принят 26 октября 1956 года и вступил в силу 29 июня 1957 года. Штаб-квартира располагается в Вене (Австрия). В организацию входят более 120 стран.

МАГАТЭ, хотя и относится к специальным организациям, не имеет статуса специализированного органа ООН. Его связь с ООН регулируется договором, заключенным с Генеральной Ассамблеей ООН 14 ноября 1957 года. Согласно этому договору, а также её Уставу - МАГАТЭ должно

представлять ежегодные доклады о своей деятельности Генеральной Ассамблее и, при необходимости, Совету безопасности. Агентство ставит своей целью содействие развитию международного сотрудничества в области всемирного использования атомной энергии и обеспечивать, чтобы предложенная МАГАТЭ помощь не использовалась в военных целях.

Высший орган МАГАТЭ – *Генеральная Конференция*, в состав которой входят представители всех государств-членов, которая собирается ежегодно на очередные сессии. Предусмотрены также и специальные сессии. Генеральная конференция осуществляет общее руководство политикой и программами МАГАТЭ. *Совет правления* выполняет оперативное руководство всей деятельностью МАГАТЭ. В её состав входят представители 35 государств, из которых 22 – избираются Генеральной Конференцией от 7-и регионов мира (Западной Европы, Восточной Европы, Латинской Америки, Африки, Среднего Востока и Южной Азии, Юго-Восточной Азии и района Тихого океана, Дальнего Востока), а 13 – избираются Советом из наиболее развитых стран в области атомной энергии, включая производство сырьевых материалов.

МАГАТЭ имеет два постоянно действующих комитета: по административным и бюджетным взносам и по технической помощи.

Секретариат МАГАТЭ осуществляет административно-техническое руководство организацией, возглавляется *Генеральным директором*, который назначается на 4 года Советом правления и утверждается Генеральной Конференцией.

В состав МАГАТЭ входит Научно-консультативный комитет, состоящий из 15 авторитетных ученых в области атомной энергии.

Основные направления деятельности МАГАТЭ: организация и координация исследований и разработок в области ядерной энергетики, радиационной безопасности; оказание технической помощи государствам-членам Агентства в области мирного использования атомной энергии; осуществление контроля мирного использования атомной энергии; разработка регламентации на деятельность, связанной с атомной безопасностью.

Налаживается сотрудничество в области охраны труда Украины с Европейским Союзом. Так, в рамках программы Tacis начались работы над проектом «Содействие в обеспечении охраны труда в Украине». Основные направления этого проекта включают:

- усовершенствование нормативной базы в области охраны труда;
- создание информационного центра агитации и пропаганды в вопросах охраны труда;
- отработка механизма экономических расчетов на предприятии, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда работников.

В рамках Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда

специалисты Украины вместе со специалистами других стран СНГ проводят общую работу по усовершенствованию Системы стандартов безопасности труда, согласования и разработки нормативной базы в области охраны труда для стран СНГ.

Со времени образования Европейского Союза (ЕС) его руководящие органы стремятся к объединению усилий государств-членов в вопросах правовой защиты человека как высшей социальной ценности, его прав и свобод. Примером этому является документ Еврокомиссии, обращенный к членам ЕС, - программа «Адаптация к изменениям в сфере труда и в обществе – новая стратегия Европейского Сообщества в области охраны труда на 2002-2006 годы», который был нацелен на консолидацию усилий всех государств на предотвращение рисков производственного травматизма, повышение уровня профессионального обучения и образования работников, более строгое выполнение стандартов и правил охраны труда. Данная стратегия предусматривает «меры по противостоянию новым социальным вызовам, связанным с радикальной перестройкой общества, и по превращению Европы в самую конкурентоспособную, устойчиво развивающуюся, с растущим числом рабочих мест, опирающуюся на социальное согласие». Для претворения в жизнь положений Еврокомиссии использованы все имеющиеся инструменты: законодательное регулирование, социальный диалог, практика корпоративной социальной ответственности, экономические стимулы. С этой целью Еврокомиссия обратилась в Европейский парламент по поводу выделения дополнительных ресурсов для решения задач охраны труда на предприятиях Евросоюза.

Созданное для этого Европейское агентство по охране труда на производстве проводит активную работу по улучшению условий труда и сокращению травматизма.

Деятельность агентства включает два основных направления: развитие и углубление сотрудничества в области исследований, связанных с охраной труда и организационно-пропагандистское. По инициативе агентства были объединены усилия институтов охраны труда стран-членов ЕС и образованы два тематических центра, основная цель которых определена идеей, суть которой: «Европейская интеграция во имя культуры безопасности труда».

Шведский национальный институт производственной жизни стал инициатором Партнёрства европейских исследований в области охраны труда и здоровья для расширения обмена знаниями между родственными научными центрами. Были созданы три экспертные группы по вопросам организации труда, осознанию рисков и управлению ими, и по новым проблемам.

Параллельно ряд европейских институтов объединились в сеть совершенствования, целью которой является обмен информацией о состоянии производственной среды и охраны труда.

Группа западноевропейских учёных по заказу Европейского агентства по охране труда на производстве подготовила монографию «Новые формы

контрактных отношений и их последствия для производственной безопасности и охраны здоровья». Учёные предложили ряд инициатив на уровне отдельных предприятий, регионов и стран в целом. Спектр этих инициатив довольно широк:

- интеграция мероприятий по охране труда в общую систему управления и принятия решений на предприятии;

- системный подход к выработке политики, направленной на предотвращение травматизма (оценка рисков, профобучение, контроль за состоянием здоровья работников, лечение и реабилитация пострадавших от несчастных случаев);

- активное привлечение работников к участию в деятельности по охране труда;

- использование финансовых рычагов – расходы, связанные с ликвидацией последствий несчастных случаев и профзаболеваний (лечение, реабилитация и т.п.) должны ложиться на тех, кто в этом виновен.

Западноевропейские ученые выступают за реализацию еще одного своего предложения – введение международных стандартов таких как, например, SA 8000 «Социальная ответственность», ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности», Рамочная директива 89/39/ЕС «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда сотрудников».

5.4 Стандарт SA 8000 «Социальная ответственность»

(SA – Social Accountability – социальная ответственность) был разработан международной организацией SAI (Social Accountability International), Нью-Йорк, США. Данная организация проводит также обучение аудиторов и аккредитацию органов по сертификации.

Стандарт SA 8000 базируется на принципах таких международных документов, как Конвенции Международной Организации труда, Декларации прав человека, конвенциях ООН по правам человека по различным формам дискриминации и Всемирной декларации прав человека.

Социальная ответственность – это способность организации или предприятия оценивать социальные последствия своей деятельности, безопасность производственных процессов и их влияние на окружающую среду.

Цель стандарта SA 8000 – улучшение условий труда и жизненного уровня работников. Он может применяться в развивающихся и индустриально развитых странах, как для малых, так и для крупных предприятий, а также для общественных организаций. Данный стандарт определяет требования по социальной защите, позволяющие разрабатывать, поддерживать и внедрять политику и методы управления вопросами, которые предприятие может контролировать или на которое оно может

оказывать влияние. (Текст стандарта SA 8000 «Социальная ответственность» приведен в прил. I).

5.5 Стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»

Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» представляет собой руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социально ответственного поведения в стратегию, системы, практику и процессы организации. Этот Международный Стандарт предназначен для добровольного применения, и он не предназначен и не применим для целей обязательного или контрактного применения. Он не предназначен для создания нетарифных барьеров в торговле, а также для изменения законодательно определенных обязательств организации. Более того, он не предназначен для того, чтобы являться основой для юридических действий, жалоб, защиты в любых международных, национальных или иных судебных процессах, а также не предназначен для того, чтобы цитироваться в качестве свидетельства эволюции международного права.

Каждой организации рекомендуется повысить уровень своей социальной ответственности, применяя данный Международный Стандарт, в том числе принимая во внимание ожидания заинтересованных сторон, соблюдая действующее законодательство, а также согласуясь с международными нормами.

ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» был подготовлен РГ «Социальная ответственность», образованном при Техническом совете ISO. (см. прил. II).

Кроме того, ниже приводится один из законодательных актов Евросоюза по вопросам охраны труда - Рамочная Директива 89/39/ЕС «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда сотрудников» (см. прил. III). Данная Директива, как и другие документы, представленные в приложениях, убедительно свидетельствуют об эффективном международном сотрудничестве при разработке отечественного законодательства в сфере охраны труда.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Какова правовая основа и состав законодательства Украины в вопросах охраны труда?
2. Как подразделяются законодательные акты об охране труда?
3. Каковы основные принципы государственной политики в области охраны труда?
4. Как осуществляется гарантия прав граждан на охрану труда?
5. Охрана труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.
6. Финансирование мероприятий по охране труда.
7. Каковы виды ответственности за нарушения законодательства об охране труда?
8. Какие изменения внесены в КЗоТ Украины и почему?
9. Каковы основные положения Закона Украины «Об охране здоровья населения»?
10. Закон Украины «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения».
11. Каковы основные положения Закона Украины «Об охране окружающей среды»?
12. Как осуществляется кодирование государственных и отраслевых нормативно-правовых актов?
13. Какие нормативно-правовые акты в сфере охраны труда действуют на предприятии?
14. Каковы основные направления международного сотрудничества в вопросах охраны труда?
15. Какие международные организации реализуют свою деятельность в вопросах охраны труда и каковы их основные функции?
16. Изложите основные положения, цели и содержание Международных Стандартов SA 8000, ISO 26000 и Рамочной Директивы 89/391/ЕЕС.

Список использованной литературы

1. Конституция Украины – к.: 1996.
2. Жидецкий В. Ц., Джигирей В. С., Мельников А. В. Основы охраны труда. – Львов: Афиша, 2000 – 351 с.
3. Основы охорони праці: Навчальний посібник / За ред. В.В. Березуцького – Харків: Факт, 2008 – 480 с.
4. Гагіташвім Г.Г., Лапін В.М. Основы охорони праці: Навчальний посібник – К.: Знання, 2008 – 302 с.
5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины – Харьков: Консум, 2004 – 304с.
6. Баранашник А. В. Правовое регулирование охраны труда – М.: Амалфея, 2004 – 192 с.
7. http://council.gov.ru/inf_sl/inf_iau/208-15.htm – Актуальные проблемы совершенствования законодательства об охране труда.

Приложение I

Международный Стандарт SA 8000: Социальная ответственность

I. Цель и сфера деятельности

Данный Стандарт определяет требования по социальной ответственности с тем, чтобы предоставить компании возможность:

а) развивать, поддерживать и проводить в жизнь политику и процедуры с целью управления теми проблемами, которые она может контролировать и на которые может оказывать влияние;

б) продемонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, процедуры и действительность находятся в соответствии с требованиями этого стандарта.

Требования настоящего стандарта универсальны и распространяются везде, независимо от географического расположения компании.

II. Нормативные элементы и их интерпретация

Компания будет действовать в соответствии с национальными законами и требованиями, обязательным к применению.

Компания будет также соблюдать принципы следующих международных документов:

Конвенций 29 и 105 (Принудительный и обязательный труд);

Конвенции МОТ 87 (Свобода объединения);

Конвенции МОТ 98 (Право на переговоры о заключении коллективного договора);

Конвенций МОТ 100 и 111 (Равная оплата труда мужчин и женщин за равный труд; дискриминация);

Конвенции МОТ 135 (Конференция представителей рабочих);

Конвенции МОТ 138 и Рекомендации 146 (Минимальный возраст);

Конвенции МОТ 155 и Рекомендации 164 (Безопасность труда и охраны здоровья);

Конвенции МОТ 159 (Профессиональная реабилитация и лица, работающие по найму/нетрудоспособные);

Конвенции МОТ 177 (Надомная работа);

Всеобщей декларации прав человека, конвенции ООН по правам ребенка.

III. Определения

1. Определение компании: любая организация во всей полноте или деловое предприятие, ответственные за обеспечение выполнения требований данного стандарта, включая весь персонал (т.е. директоров, специалистов, администрацию, работающих непосредственно по найму, по контракту или же представляющих компанию каким-то другим образом).

2. Определение поставщика: деловая организация, предоставляющая компании товары и/или услуги, необходимые и используемые в/для производства изделий компанией и/или выполнению ею услуг.

3. Определение субподрядчика: деловая организация в цепочке поставок, которая прямо или косвенно предоставляет поставщику товары и/или услуги, необходимые и используемые в/для производства товаров и услуг поставщика и/или компании.

4. Определение исправляющего действия: действие, предпринимаемое для исправления несоответствия.

5. Определение корректирующего действия: действие, предпринимаемое для предотвращения повторения несоответствия.

6. Определение заинтересованной стороны: индивидуальное лицо или группа лиц, имеющих отношение или испытывающих на себе влияние социальной деятельности компании.

7. Определение ребенка: любое лицо, моложе 15 лет, если местный закон о минимальном возрасте не обуславливает более старший возраст для работы или обязательного обучения, в таком случае действует более старший возраст. Если же, тем не менее, местный закон о минимальном возрасте определяет возраст 14 лет в соответствии с исключениями, действующими в развивающихся странах согласно Конвенции МОТ 138, то будет действовать более младший возраст.

8. Определение молодого рабочего: любой рабочий, возраст которого превышает возраст ребенка и не достигает 18 лет.

9. Определение труда ребенка: любая работа, выполняемая ребенком, возраст которого моложе возраста, указанного выше, за исключением случаев, указанных в Рекомендации МОТ 146.

10. Определение принудительного труда: любая работа или услуга, выполняемые любым лицом под угрозой любого наказания, на которые, указанное лицо не предложило себя добровольно.

11. Определение защиты детей: вся необходимая поддержка и действия, предпринимаемые для обеспечения безопасности, здоровья, образования и развития детей, подвергнутых детскому труду, определение которого приводится ниже.

IV. Требования социальной ответственности

1. Труд ребенка

Критерий:

1.1. Компания не будет применять или поддерживать применение детского труда;

1.2. Компания установит, документально подтвердит, будет поддерживать и эффективно взаимодействовать с персоналом и другими заинтересованными сторонами с целью защиты детей при обнаружении факта их работы и представит соответствующую поддержку для того, чтобы дать возможность таким детям посещать и находится в школе до истечения детского возраста, определенного выше;

1.3. Компания установит, документально подтвердит, будет поддерживать и эффективно сотрудничать с персоналом и другими заинтересованными сторонами для того, чтобы поддержать образование детей, на которых распространяется Рекомендация МОТ 146, и молодых рабочих, на которых распространяется местные законы об обязательном образовании, или тех, которые посещают школу, чтобы ни один такой ребенок или молодой рабочий не были привлечены к труду, если время, затрачиваемое ежедневно на транспорт, школьные занятия и работу превышает 10 часов в день;

1.4. На рабочем месте или за его пределами компания не будет подвергать детей или молодых рабочих опасности, грозящей их жизни или здоровью.

2. Принудительный труд

2.1. Критерий: компания не будет применять и не будет поддерживать применение принудительного труда;

2.2. При приеме на работу и начале трудовой деятельности в компании к персоналу не будут предъявляться требования вносить деньги на депозит или подобные бумаги.

3. Здоровье и безопасность

Критерий:

3.1. Компания, имеющая представление о положении дел в промышленности и любых характерных опасностях, обеспечит безопасную и здоровую окружающую рабочую обстановку и предпримет адекватные меры для предотвращения несчастных случаев и нанесения вреда здоровью,

возникающие и связанные с/или в процессе труда, сведя к минимуму, насколько это приемлемо, причины опасности, присущие окружающей рабочей обстановке;

3.2. Компания назначит старшего представителя из числа администрации, ответственного за здоровье и безопасность всего персонала и ответственного за внедрение пунктов «раздела «Здоровье и безопасность» настоящего стандарта;

3.3. Компания обеспечит всему персоналу регулярное обучение по охране здоровья и безопасности и такое обучение будет повторяться для нового и вновь назначаемого персонала;

3.4. Компания установит порядок каким образом обнаруживать, избегать или реагировать на потенциальные угрозы здоровью и безопасности всего персонала;

3.5. Компания обеспечит для пользования всему персоналу чистые туалетные комнаты, доступ к питьевой воде и, если приемлемо, гигиенические условия для хранения пищи;

3.6. Компания обеспечит, если предусмотрено для персонала, условия для сна, чтобы они были чистыми, надежными и удовлетворяли основным требованиям персонала.

4. Свобода объединения и право на переговоры о заключении коллективного договора

Критерии:

4.1. Компания будет уважать право всего персонала образовывать и присоединяться к профсоюзам по своему выбору и коллективно вести переговоры;

4.2. В тех случаях, когда права на свободу объединения и переговоры о заключении коллективного договора ограничены законом, компания будет помогать параллельным способом независимого и свободного объединения и ведения переговоров для всего такого персонала;

4.3. Компания будет следить за тем, чтобы представители таких лиц не подвергались дискриминации и чтобы такие представители имели доступ к членам своих организаций на рабочих местах.

5. Дискриминация (ограничение в правах)

Критерии:

5.1. Компания не будет применять или поддерживать дискриминацию при приеме на работу, при оплате труда, при доступе к обучению, продвижении по службе, при завершении срока службы или уходе на пенсию, основанную на принадлежности к определенной расе, касте,

национальности, религии, полу, сексуальной ориентации, членству в объединении по политическим убеждениям или при нетрудоспособности.

5.2. Компания не будет вмешиваться в осуществление прав персоналом, соблюдая принципы или обычаи или удовлетворения потребности, относящиеся к расе, касте, национальному происхождению, религии, полу, сексуальной ориентации, членству в объединении, политическому убеждению или же при нетрудоспособности.

5.3. Компания не позволит, чтобы имели место манеры поведения, включая жесты, язык и физические контакты, подобные сексуальному принуждению, являющиеся угрожающими или оскорбительными.

6. Дисциплинарные меры

Критерий:

6.1 Компания не будет применять или поддерживать использование телесное наказание, умственное или физическое принуждение и устные взыскания.

7. Рабочее время

Критерии:

7.1. Компания будет действовать в соответствии с применяемыми законами и промышленными стандартами, касающимися времени работы; в любом случае, от персонала не может быть потребована на регулярной основе работа, превышающая 48 часов в неделю и в течение каждых семи дней должен быть предоставлен, по крайней мере, один выходной день.

7.2. Компания будет следить за тем, чтобы сверхурочное время (свыше 48 часов в неделю) не превышало 12 часов у каждого работающего в неделю и чтобы требование в сверхурочной работе возникало лишь в исключительных случаях и при краткосрочных обстоятельствах и всегда компенсировалось премиальной оплатой.

8. Оплата труда

Критерии:

8.1. Компания будет следить за тем, чтобы зарплаты, выплачиваемые за обычную рабочую неделю соответствовали, по крайней мере, законным или минимальным промышленным стандартам и были всегда достаточны для удовлетворения основных потребностей персонала и для получения некоторого дискриминационного дохода.

8.2. Компания будет следить за тем, чтобы удержания из зарплаты не производились в дисциплинарных целях, чтобы ясно и регулярно до рабочих доводилась подробная информация о сочетании зарплаты с прибылью; компания будет следить также за тем, чтобы заработная плата и прибыль выдавались в полном соответствии с применяемыми законами и чтобы оплата труда производилась либо наличными деньгами, либо в виде чека так, как удобно рабочим;

8.3. Компания будет следить за тем, чтобы договорные мероприятия, касающиеся только труда и программы ложных учений не предпринимались в попытке избежать выполнения своих обязательств перед персоналом по действующим законодательству о труде и социальной защите и обязательным постановлениям.

9. Системы управления

Критерии:

Политика

9.1. Высшее руководство определяет политику компании по социальной ответственности и условиям труда, гарантируя, что она:

а) включает обязательство подтвердить все требования данного стандарта;

б) включает обязательство действовать в соответствии с национальными и другими применяемыми законами, другими требованиями, с которыми соглашается компания и которые не противоречат международным документам;

в) включает обязательство непрерывного совершенствования;

г) с успехом подтверждена документами, осуществляется, поддерживается, передается и является доступной и понятной для всего персонала форме, включая директоров, исполнителей, администрацию, наблюдателей и тот состав, который работает по найму, по контракту или же каким-то другим образом представляет компанию;

д) доступна общественности.

Проверка со стороны руководства

9.2. Высшее руководство будет периодически проверять соответствие, пригодность и непрерывную действенность политики компании, в отношении требований данного стандарта и других требований, с которыми соглашается компания. Там, где приемлемо, будет производиться улучшение и совершенствование системы.

Представители компании

9.3. Компания назначит старшего представителя администрации, который независимо от других обязанностей, будет обеспечивать выполнение требований данного стандарта;

9.4. Компания предоставит возможность производственному составу выбрать своего представителя для осуществления связи со старшим руководством по делам, касающимся данного стандарта.

Планирование и выполнение планов

9.5. Компания будет следить за тем, чтобы требования данного стандарта были поняты и выполнялись на всех уровнях организации; способы будут включать:

- а) четкое определение роли, ответственности и полномочий;
- б) обучение новых и/или временных работников при приеме на работу;
- в) периодическое обучение и познавательные программы для имеющихся работников;
- г) непрерывный контроль деятельности и результатов для того, чтобы показать действенность внедренных систем с целью удовлетворения требований политики компании и данного стандарта.

Контроль за поставщиками

9.6. Компания установит и будет поддерживать соответствующий порядок оценки и выбора поставщиков, основанный на их способности удовлетворять требования данного стандарта;

9.7. Компания будет вести соответствующую регистрацию обязательств поставщиков по социальной ответственности, включая письменные обязательства поставщиков:

- а) подчиняться всем требованиям данного стандарта (включая данное условие);
- б) участвовать в деятельности компании по контролю соответствия поставщиков требованиям настоящего стандарта;
- в) оперативно исправлять любое несоответствие требованиям настоящего стандарта;
- г) оперативно и исчерпывающе информировать компанию о всех деловых взаимоотношениях с другими поставщиками и субподрядчиками.

9.8. Компания будет сохранять обоснованные доказательства того, что требования данного стандарта выполняются поставщиками и субподрядчиками.

Реагирование на заявления работников

9.9. Компания будет рассматривать и реагировать на заявления работников и других заинтересованных сторон относительно соответствия/несоответствия политики компании и требований данного стандарта; компания воздержится от наказания, увольнения или других дискриминационных мер в отношении любого работника за предоставление информации, касающейся несоблюдения стандарта.

9.10. Компания будет предпринимать исправляющее и корректирующее действие и задействует ресурсы, соответствующие по своей сущности любому обнаруженному несоответствию в политике компании и требованиям стандарта.

Внешние связи

9.11. Компания установит и будет поддерживать порядок, в соответствии с которым будет передавать регулярно заинтересованным сторонам сведения и другую информацию, касающуюся выполнения требований данного стандарта, включая результаты проверок руководством и показатели, полученные при этом.

Доступность проверки

9.12. В тех случаях, когда требуется по контракту, компания будет предоставлять обоснованную информацию и доступ заинтересованным сторонам, желающим проверить соответствие требованиям данного стандарта; если далее требуется по контракту, то подобная информация и доступ будут также предоставлены поставщиками и субподрядчиками, при включении такого требования в контракты компании на закупку.

9.13. Компания будет проводить необходимую регистрацию для показа соответствия требованиям данного стандарта.

Международный Стандарт ISO 26000 — Руководство по социальной ответственности.

Содержание стандарта

Введение

1. Область применения.
2. Термины и определения.
3. Понимание социальной ответственности.
 - 3.1. Социальная ответственность организаций: исторический контекст.
 - 3.2. Последние тенденции в социальной ответственности.
 - 3.3. Характеристики социальной ответственности.
4. Принципы социальной ответственности.
 - 4.1. Общие положения.
 - 4.2. Подотчетность.
 - 4.3. Прозрачность.
 - 4.4. Этичное поведение.
 - 4.5. Уважение интересов заинтересованных сторон.
 - 4.6. Соблюдение верховенства закона.
 - 4.7. Соблюдение международных норм поведения.
 - 4.8. Соблюдение прав человека.
5. Признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами.
6. Руководство по основным аспектам социальной ответственности.
 - 6.1. Общие положения.
 - 6.2. Организационное управление.
 - 6.3. Права человека.
 - 6.4. Трудовые практики.
 - 6.5. Окружающая среда.
 - 6.6. Добросовестные трудовые практики.
 - 6.7. Проблемы, связанные с потребителями.
 - 6.8. Участие в жизни сообществ и их развитии.
7. Руководство по интеграции практики социальной ответственности в организации.
 - 7.1. Общие положения.
 - 7.2. Отношение организации к социальной ответственности.
 - 7.3. Применение организацией социальной ответственности.
 - 7.4. Практики интеграции социальной ответственности в организации.
 - 7.5. Повышение доверия к организации социальной ответственности.
 - 7.6. Анализ и совершенствование организации и практики социальной ответственности.

Приложение А (Информационное). Примеры добровольных инициатив и инструментов для реализации социальной ответственности.

Таблица 1
Схема Международного Стандарта ISO 26000

Название раздела	Номер раздела	Описание содержания раздела
Область применения	Раздел 1	Определяет содержание и область применения этого Международного стандарта и указывает на некоторые ограничения и исключения.
Термины, определения и сокращения	Раздел 2	Приводит определения ключевых терминов применяемых в этом стандарте.
Понимание социальной ответственности	Раздел 3	Описывает ключевые факторы и условия, которые повлияли на развитие социальной ответственности; представлена сама концепция социальной ответственности: что она означает и как применяется.
Принципы социальной ответственности	Раздел 4	Вводит и разъясняет общие принципы социальной ответственности
Признание социальной ответственности, идентификация заинтересованных сторон и взаимодействия с ними	Раздел 5	Описывает два принципа социальной ответственности: признание своей социальной ответственности, идентификацию организацией своих заинтересованных сторон и взаимодействие с ними.
Руководство по основным темам социальной ответственности	Раздел 6	Дает разъяснения по основным темам и связанным с ними проблемам, относящихся к социальной ответственное (см, таблицу 2).
Руководство по интеграции практики социальной ответственности	Раздел 7	Представляет руководство по введению социальной ответственности в практику организации. Сюда относятся рекомендации по: пониманию социальной ответственности, интеграции социальной ответственности в организации, обмену информацией по социальной ответственности, также оценки добровольных инициатив в области социальной ответственности.
Приложение по добровольным инициативам и инструментам социальной ответственности	Приложение А	Представляет перечень добровольных инициатив и инструментов, относящихся к социальной ответственности, касающихся аспектов основных тем и интеграции социальной ответственности.
Библиография		Включает ссылки на авторитетные международные инструменты и стандарты ИСО, на которые даны ссыпки в тексте.
Индекс		Приводит ссылки на темы, концепции и термины в этом Международном стандарте

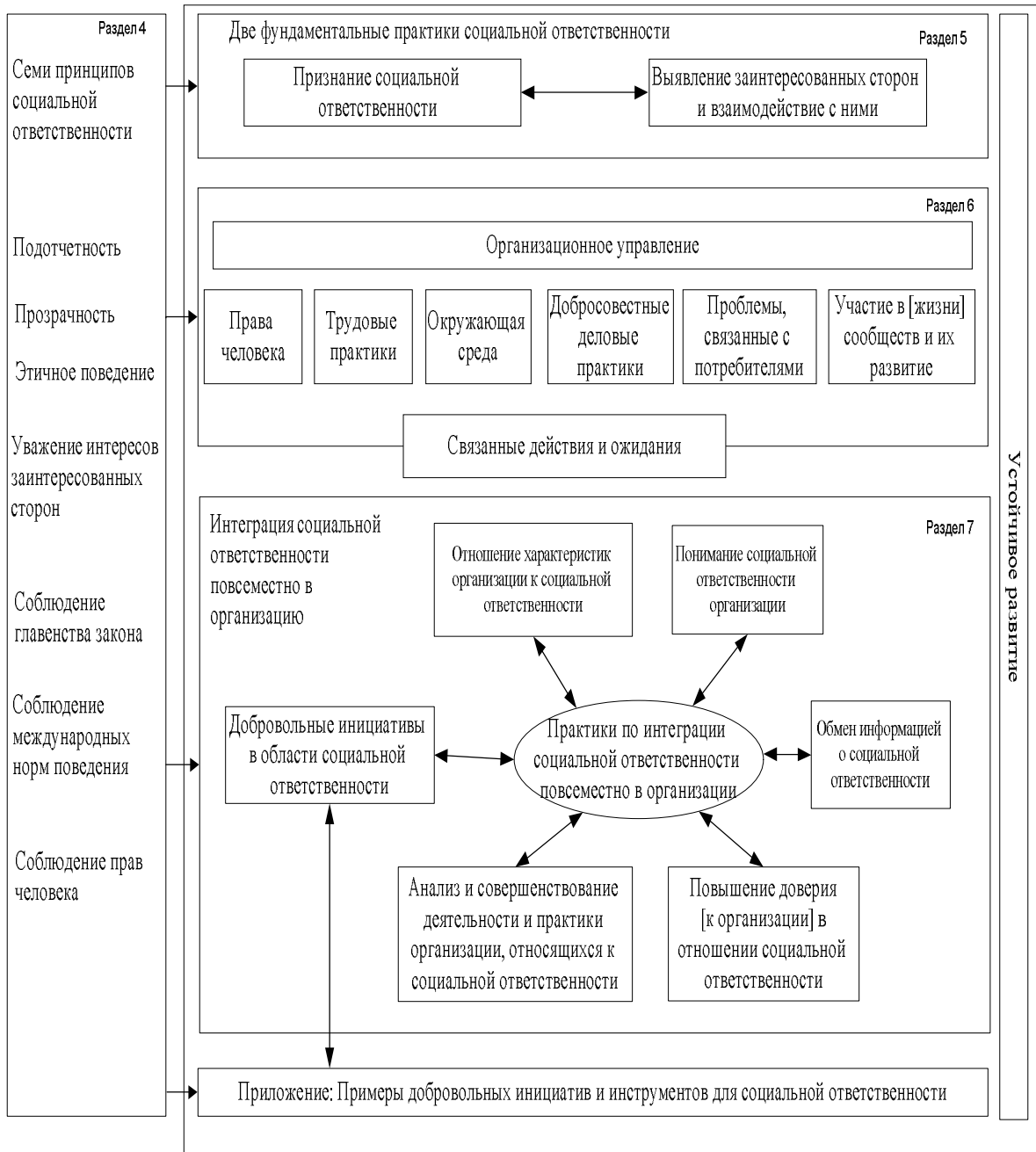


Рис. 1. Схема Международного стандарта ISO 26000

Воздействие, интересы и ожидания

Развивая свою социальную ответственность, организации следует понимать три взаимосвязи (см. рис. 2):

— *Между организацией и обществом.* Организации следует понимать, как ее решения и деятельность влияют на общество. Организации также следует понимать ожидания относительно ответственного поведения, предъявляемые обществом и касающиеся этого влияния. Это следует делать, рассматривая основные темы и проблемы социальной ответственности (см. 5.2.2);

— *Между организацией и ее заинтересованными сторонами.*

Организации следует знать о своих различных заинтересованных сторонах. Решения и деятельность организации могут оказывать потенциальное и реальное воздействие на этих частных лиц и организации. Это потенциальное и реальное воздействие является основой «интереса», который заставляет рассматривать организации или частных лиц как заинтересованные стороны;

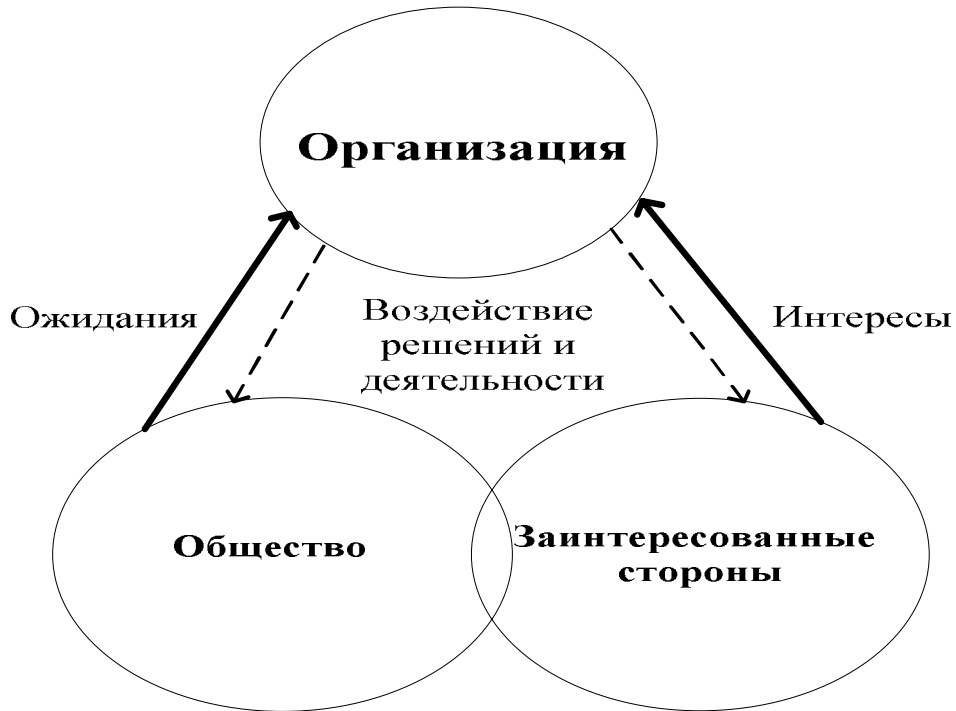


Рис. 2. Взаимосвязь между организацией, ее заинтересованными сторонами и обществом.

— *Между заинтересованными сторонами и обществом.* Организации следует понимать взаимосвязь между интересами заинтересованных сторон, на которые оказывает влияние организация, с одной стороны, и ожиданиями общества с другой. Хотя заинтересованные стороны являются частью общества, они могут иметь интересы, которые не соответствуют ожиданиям общества. Заинтересованные стороны имеют уникальные по отношению к организации интересы, которые могут отличаться от ожиданий общества относительно социально ответственного поведения по каждому из вопросов. Например, интерес поставщика в том, чтобы получить оплату, и интерес сообщества в соблюдении договорных условий могут быть различными сторонами одной проблемы.

Руководство по основным аспектам социальной ответственности

6.1 Общие положения

При признании своей социальной ответственности организации будет необходимо учитывать все три взаимосвязи. Организация, ее заинтересованные стороны и сообщество, вероятно, будут иметь различные взгляды из-за того, что их цели различны. Следует признавать, что частные лица и организации могут иметь многие и разнообразные интересы, на которые могут повлиять решения и деятельность организации.

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы:



Рис.3. Область действия социальной ответственности

- организационное управление;
- права человека;
- трудовые практики;
- окружающая среда;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в жизни сообществ и их развитии.

Экономические аспекты, также как аспекты, относящиеся к здоровью и безопасности и цепочке создания (добавленной) стоимости, охватываются в рамках семи основных тем в соответствии с содержанием. Также учитываются различия в том, каким образом затрагиваются каждой из семи ключевых тем мужчины и женщины.

Каждая из основных тем содержит спектр проблем, связанных с социальной ответственностью. Они описаны в данном разделе наряду с относящимися к ним действиями и ожиданиями. Социальная ответственность динамична и отражает эволюцию озабоченности социальными и экологическими проблемами, поэтому в будущем могут возникнуть и другие проблемы.

Действие относительно этих основных тем и проблем должно основываться на принципах и практиках социальной ответственности (см. Разделы 4 и 5). Относительно каждой основной темы организации следует определить и контролировать все проблемами, которые оказывают важное или существенное влияние на ее решения и деятельность (см. Раздел 5). При оценке применимости проблемы следует учитывать краткосрочные и долгосрочные цели. Тем не менее, не существует заранее определенного порядка, в котором организации следует рассматривать основные темы и решать проблемы; этот порядок будет зависеть от самой организации и ее стратегии.

Несмотря на то, что все основные темы взаимосвязаны и дополняют друг друга, природа организационного управления в некоторой степени отличается от всех основных.

Организации следует рассматривать основные темы как целое; то есть ей следует рассматривать все основные темы и проблемы, и их взаимосвязи, а не просто концентрироваться на решении одной проблемы. Следует обеспечить, что отдельные улучшения, направленные на решение отдельной проблемы, не отражаются негативно на решении других проблем или не оказывают негативное воздействие на жизненный цикл продукции или услуг, на ее заинтересованных сторон или на цепочку создания (добавленной) стоимости.

Предпринимая действия в ответ на эти основные темы и проблем, и, интегрируя социальную ответственность в рамках своих решений и деятельности, организация может получить важные преимущества.

**РАМОЧНАЯ ДИРЕКТИВА ЕВРОПЕЙСКОГО СОВЕТА
от 12 июня 1989 г.
о введении мер, содействующих
улучшению безопасности и гигиены труда работников
(89/391/ЕС)**

СОВЕТ ЕВРОПЕЙСКИХ СООБЩЕСТВ:

- Принимая во внимание Договор о создании Европейского Экономического Сообщества и, в частности, его Статью 118а;
- Принимая во внимание предложение Комиссии, подготовленное после консультаций с Консультативным комитетом по безопасности, гигиене и охране здоровья;
- Принимая во внимание мнение Комитета по экономике и социальным вопросам.

• Принимая во внимание, что статья 118 а Договора предусматривает, что Совет с помощью директив должен принять минимум требований, содействующих улучшениям, в особенности, условиям труда, в целях гарантии более высокого уровня охраны труда и здоровья работников;

• Принимая во внимание, что данная Директива не оправдывает никакого снижения в уровнях защиты, уже достигнутых в отдельных государствах-членах, что последние, связанные (согласно Договору) обязательствами, должны содействовать улучшению и согласованию условий в этой области, поддерживая в то же время достигнутые улучшения;

• Принимая во внимание, что, как известно, работники могут подвергаться воздействию опасных элементов окружающей среды на производстве на протяжении всей своей работы;

• Принимая во внимание, что в соответствии со Статьей 118 а Договора, такие Директивы должны избегать наложения административных, финансовых и правовых ограничений, которые сдерживали бы создание и развитие малых и средних предприятий;

• Принимая во внимание, что сообщение Комиссии о ее программе по безопасности, гигиене и охране здоровья предусматривает принятие Директив, предназначенных для обеспечения гарантии безопасности и гигиены труда работников;

• Принимая во внимание, что в своей резолюции от 21 декабря 1987 г. по безопасности, гигиене и охране здоровья Совет записал о намерении Комиссии представить ему в ближайшее время Директиву о безопасности и гигиене труда работников;

• Принимая во внимание: что в феврале 1988 г. Европейский Парламент принял четыре резолюции после дискуссии в отношении внутреннего рынка и защиты работников; что именно эти резолюции способствовали тому, чтобы Комиссия подготовила рамочную директиву, которая послужила бы

основой для более специальных Директив, охватывающих все возможные риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда;

- Принимая во внимание: что государства-члены обязаны содействовать улучшениям в вопросах безопасности и гигиены труда работников на своих территориях; что принятие мер по охране здоровья и безопасности труда работников, в определенных случаях, также помогает сохранить здоровье и возможно, обезопасить людей, подвергающихся опасным воздействиям ;

- Принимая во внимание: что системы законодательств государств-членов, охватывающие вопросы безопасности и гигиены труда, в значительной степени отличаются друг от друга и нуждаются в улучшении ; что национальные нормативы в этой области, которые часто содержат технические характеристики и/или саморегулирующие стандарты, могут привести к различным уровням безопасности и гигиены труда и допустить конкуренцию за счет самой безопасности и гигиены труда;

- Принимая во внимание: что распространение производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний все еще слишком высоко; что необходимо незамедлительное принятие профилактических или улучшающих мер в целях безопасности и охраны здоровья работников и обеспечение более высокой степени защиты;

- Принимая во внимание: что в целях обеспечения лучшей степени защиты, рабочие и/или представители должны информироваться о рисках для их безопасности и здоровья и о мерах, необходимых для сокращения или исключения таких рисков; что они также должны внести свой вклад путем пропорционального участия в соответствии с национальными законодательствами шили практикой, чтобы иметь возможность убедиться, что приняты необходимые меры защиты;

- Принимая во внимание, что в соответствии с национальными законами и/или практикой, между работодателями и/или их представителями с помощью соответствующих процедур и механизмов должны развиваться обмен информацией, диалог и пропорциональное участие в вопросах безопасности и гигиены труда;

- Принимая во внимание, что улучшение безопасности, гигиены труда и здоровья работников является целью, которая не должна быть поставлена в зависимость исключительно от экономических оценок;

- Принимая во внимание, что работодатели обязаны постоянно находиться в курсе всех последних достижений в области технологии и научных открытий, связанных с проектированием рабочих мест, учитывать внутренние опасности на своих предприятиях и информировать рабочих представителей, использующих права участия согласно данной Директиве, таким образом, чтобы гарантировать более высокий уровень защиты здоровья и безопасности работников;

- Принимая во внимание, что положения данной Директивы применяются, без ущерба для более обязательных существующих и будущих

положений Сообщества, в отношении всех рисков, и в особенности, тех из них, которые возникают при использовании в работе химических, физических и биологических веществ, предусмотренных Директивой 80/1107/ЕЕС, в то время как последняя заменена Директивой 88/042/ЕЕС;

•Принимая во внимания, что в соответствии с Директивой 74/325/ЕЕС, Комиссия проводит консультации с Консультативным комитетом по безопасности, гигиене и охране труда в вопросах, связанных с проектами предложений в этой области;

•Принимая во внимание, что необходимо создать Комитет, состоящий из членов, назначаемых государствами – членами, для оказания помощи Комиссии в осуществлении технической привязки к отдельным Директивам, предусмотренным в данной Директиве.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель

1. Целью данной Директивы является введение мер, содействующих улучшениям в области безопасности и гигиены труда.

2. Для этого в нее включены общие принципы, касающиеся предупреждения производственных рисков, охраны труда и здоровья, исключения факторов риска и несчастных случаев, информирования, консультирования и пропорционального участия в соответствии с национальными законами и/или практикой, обучения рабочих и их представителей, а также указания по внедрению этих принципов.

3. Данная Директива должна существовать без ущерба для имеющихся или будущих нормативных актов, как национальных, так и Сообщества, более подходящих для охраны труда и здоровья работников.

Статья 2. Сфера действия

1. Данная Директива должна распространяться на все сектора деятельности, как государственные, так и частные (промышленный, сельскохозяйственный, коммерческий, административный, обслуживания, образования, отдыха и развлечений и т.д.).

2. Данная Директива не должна применяться там, где особенности, присущие определенным специфическим видам государственной деятельности, как например, вооруженных сил или полиции, либо определенным видам работ в службах гражданской защиты, неизбежно входят в противоречие с данной Директивой.

В этом случае безопасность и гигиена труда должны обеспечиваться, насколько это возможно, в свете целей данной Директивы.

Статья 3. Определения

В контексте данной Директивы применяемые термины имеют следующие значения:

- а) Работник - лицо, нанятое работодателем, включая стажеров и практикантов, но исключая домашних работников;
- б) Работодатель - физическое или юридическое лицо, находящееся по вопросам найма во взаимодействии с работником и отвечающее за предприятие или учреждение;
- в) Рабочие представители с особой ответственностью за безопасность и гигиену труда - лица, избранные или назначенные в соответствии с национальными законами и/или практикой для представления интересов работников при возникновении проблем, связанных с их безопасностью и охраной здоровья;
- г) Предупреждение - все шаги или меры, предпринятые или запланированные на всех стадиях работы на предприятии в целях предотвращения или уменьшения производственных рисков.

Статья 4.

1. Государства – члены должны принять все необходимые меры для обеспечения того, чтобы работодатели, работники и рабочие представители подпадали под юридические положения, необходимые для внедрения данной Директивы.

2. В частности, государства – члены должны обеспечить соответствующие рычаги управления и контроль.

Раздел 2 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 5. Общее положение

1. Работодатель должен обеспечить безопасность и гигиену труда работников во всех вопросах, связанных с работой.

2. Если согласно статье 7(3) работодатель приглашает внешние компетентные службы или отдельных лиц, то это не освобождает его от обязанностей в этом вопросе.

3. Обязанности работников в области безопасности и гигиены труда не должны затрагивать основы обязанностей работодателя.

4. Данная Директива не должна ограничивать выбор государств - членов, предусматривающий отмену или ограничение ответственности работодателей в случае, если происшествия обусловлены необычными и непредвиденными обстоятельствами, выходящими из-под контроля, либо исключительными событиями, последствий которых невозможно избежать, несмотря на осуществление всех необходимых мер.

Статья 6. Основные обязанности работодателей

1. В контексте своих обязанностей работодатель должен принять меры, необходимые для безопасности и охраны здоровья работников, включая предупреждение производственных рисков и обеспечение информации и обучения, а также необходимой организации и средств.

2. Работодатель должен быть готов к необходимости согласования данных мер для того, чтобы учесть меняющиеся обстоятельства и цель улучшения существующего положения.

3. Работодатель должен внедрять меры, указанные в первом подпункте или пункте 1, на основе следующих общих принципов предупреждения:

а) предупреждение рисков;

б) оценки рисков, которых можно избежать;

в) борьбы с первопричинами рисков;

г) адаптация работы к индивидуальным работникам, в особенности в отношении проектирования рабочих мест, выбора производственного оборудования, рабочих и производственных методов, имея в виду, в частности, уменьшение монотонной работы, а также работы с заданным рабочим ритмом и уменьшение ее влияния на здоровье;

д) адаптации к техническому прогрессу;

е) замены опасных факторов на безопасные или менее опасные;

ж) выработка в целом логически последовательной политики предупреждения рисков, которая охватывает технологию, организацию работы, условия труда, социальные отношения, а также влияние факторов, связанных с производственной средой;

з) приоритета коллективных мер защиты над индивидуальными;

и) предоставление соответствующих инструкций работникам.

4. Без ущерба для других положений данной Директивы, работодатель должен, принимая во внимание характер работы предприятия и/или учреждения:

а) оценить риски для безопасности и здоровья работников, в частности, при выборе производственного оборудования, используемых химических веществ и препаратов, а также при оснащении рабочих мест.

Внедряемые работодателем профилактические меры, а также рабочие и производственные методы, должны:

- обеспечивать улучшение уровня защиты, предоставляемой работнику, с точки зрения безопасности и гигиены труда;

- интегрироваться с общей деятельностью предприятия и/или учреждения, а также на всех уровнях иерархии;

б) поручая задание работнику, принимать во внимание его возможности, с точки зрения безопасности и здоровья;

в) обеспечить, чтобы планирование и введение новых технологий было бы предметом консультаций с работниками и/или их представителями в отношении последствий выборы оборудования, условий труда и производственной среды для безопасности и гигиены труда работников;

г) принять соответствующие меры для того, чтобы иметь гарантию, что только те работники, которые получили соответствующие инструкции, могут иметь доступ к тем участкам, где существует серьезная и особая опасность.

5. Без ущерба для других положений данной Инструкции, в случае, если несколько предприятий совместно делят общую производственную территорию (помещение), то работодатели при внедрении положений о безопасности, охране здоровья и гигиене труда должны сотрудничать друг с другом, а также принимая во внимание характер деятельности, должны координировать свои действия в вопросах защиты и предупреждения производственных рисков и информировать друг друга, а соответственно, и своих работников и/или их представителей об этих рисках.

6. Меры, связанные с безопасностью, гигиеной труда и здоровьем, не могут ни при каких обстоятельствах вовлекать работников в финансовые расходы.

Статья 7. Службы защиты и профилактики

1. Без ущерба для обязательств, изложенных в статьях 5 и 6, работодатель должен назначить одного или более работников для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением производственных рисков на предприятии и/или в учреждении.

2. Назначенные работники не могут ущемляться в своих правах ввиду выполнения им работы, связанной с защитой и предупреждением производственных рисков. Назначенным работникам должно быть предоставлено соответствующее время для выполнения ими своих обязанностей, вытекающих из настоящей Директивы.

3. Если такие защитные и профилактические меры не могут быть организованы ввиду недостаточной компетентности персонала предприятия и/или учреждения, то работодатель должен приглашать компетентные внешние службы или соответствующих лиц.

4. В том случае, если работодатель приглашает такие службы или лиц, он должен информировать их о тех факторах, которые, как известно или предположительно, влияют на безопасность и здоровье работников, и они должны иметь доступ к информации, указанной в статье 10(2).

5. Во всех случаях:

а) назначенные работники должны иметь необходимые средства и оборудование;

б) внешние службы или лица, оказывающие консультации, должны обладать необходимыми качествами, иметь соответствующий персонал и средства;

в) назначенные работники и внешние службы или отдельные лица, приглашенные для консультаций, должны быть достаточной численности, чтобы обеспечить организацию защитных и профилактических мер, принимая во внимание масштаб предприятия и/или учреждения и опасности, которой подвергаются работники, и распространение этих мер по всему предприятию и/или учреждению.

б. Защита и предупреждение рисков для безопасности и здоровья должны быть обязанностью одного или более работников, одной или более отдельных служб либо внутри предприятия и/или учреждения, либо внешних. Там, где это необходимо работник (работники) и/или агентство (агентства) должны работать совместно.

7. В зависимости от характера работы и масштаба предприятия, государства–члены могут определить категории тех предприятий, на которых сам работодатель, при условии его компетентности, может принять ответственность за меры, указанные в п. 1.

8. Государства–члены должны определить необходимые требования и средства, указанные в п.5. Они могут определить и достаточную численность, упомянутую в п.5.

Статья 8. Первая помощь, борьба с пожаром, эвакуация работников, серьезная и надвигающаяся опасность

1. Работодатель должен:

а) принять необходимые меры для оказания первой медицинской помощи, борьбы с огнем и эвакуации работников с учетом характера деятельности и масштабов предприятия и/или учреждения, а также принимая во внимание присутствие других лиц;

б) организовать необходимые контакты с внешними службами первой помощи, неотложной медицинской помощи, спасательными службами и пожарными.

2. В соответствии с п. 1 работодатель должен, в частности, в целях оказания первой помощи, борьбы с пожаром и эвакуации работников, назначить работников, необходимых для реализации указанных мер. Численность этих работников, их обучение и предоставленное им оборудование должны соответствовать задачам, принимая во внимание масштабы и/или специфические опасности предприятия и/или учреждения.

3. Работодатель должен:

а) как можно скорее проинформировать всех работников, которые подвержены или могут быть подвержены риску серьезной или надвигающейся опасности и тех мерах, которые приняты, либо должны быть приняты с целью защиты;

б) предпринять действие и выдать инструкции для того, чтобы, в случае серьезной опасности, надвигающейся и неизбежной опасности, работники имели возможность остановить работу и незамедлительно покинуть рабочее место, направиться в безопасное место;

в) удерживать работников, в исключительных случаях и по вполне обоснованным причинам, от возобновления работы в условиях производственной ситуации, при которых все еще сохраняется серьезная и надвигающаяся опасность

4. Работники, которые в случае серьезной надвигающейся и неизбежной опасности покидают свои рабочие места или опасную зону, не должны ущемляться в своих правах за это действие и должны быть защищены от пагубных и несправедливых последствий, согласно национальным законам и/или практике.

5. Работодатели должны обеспечить, чтобы все работники, в случае серьезной и надвигающейся угрозы для их безопасности и/или безопасности других людей, а также при невозможности установления немедленного контакта с ответственным персоналом, могли предпринять соответствующие шаги с учетом их знаний и имеющихся в их распоряжении технических средств, в целях избегания последствий такой угрозы. Такие действия не должны привести к ущемлению их прав, если с их стороны не были проявлены небрежность или неосторожность.

Статья 9. Прочие обязанности работодателей

1. Работодатель должен:

а) владеть оценкой рисков безопасности и здоровью, включая те особые виды рисков, которым подвергаются группы работников;

б) принимать решения о защитных мерах, которые следует принять и, при необходимости, об использовании защитных средств;

в) сохранить перечень производственных несчастных случаев, возникших в результате выполнения работы неподготовленных к ней работников в течении более трех рабочих дней;

г) подготавливать в соответствующие органы власти и, в соответствии с национальными законами и/или их практикой, отчеты о производственных несчастных случаях, происшедших с сотрудниками.

2. Государства – члены должны определить, с учетом характера и масштабов предприятия, какие обязанности должны быть возложены на различные категории предприятий в отношении подготовки документов, предусмотренных в п.1 а и б, а также документов, предусмотренных в п. 1 в) и г.

Статья 10. Производственная информация

1. Работодатель должен принять соответствующие меры для того, чтобы работники и/или их представители на предприятии и/или в

учреждении получали бы, в соответствии с национальными законами или практикой, информацию, которую могут учитывать в отношении:

а) рисков для безопасности и здоровья, о защитных и профилактических мерах и действиях, как по отношению предприятия и/или учреждения в целом, так и для каждого типа рабочего места и/или работ;

б) мер, принятых в соответствии со статьей 8(2).

2. Работодатель должен принять соответствующие меры для того, чтобы работодатели сотрудников внешних предприятий и/или учреждений, занятых на работах на его предприятии и/или учреждении, получали бы, в соответствии с национальными законами и/или практикой, соответствующую информацию, касающуюся вопросов, изложенных в п.1.

3. Работодатель должен принять соответствующие меры для того, чтобы сотрудники с особыми функциями охраны труда и здоровья работников, либо представители работников, наделенные особой ответственностью за охрану и гигиену труда, для выполнения своих функций имели бы доступ к:

а) оценке риска и защитным мерам, указанным в статье 9;

б) перечню и отчетам, указанным в статье 9;

в) информации о защитных и профилактических мерах, инспекционных агентств и органов, ответственных за безопасность и гигиену труда.

Статья 11. Консультации и участие работников

1. Работодатели должны проводить консультации с работниками и/или их представителями и позволить им участвовать в обсуждениях по всем вопросам, связанными с безопасностью и гигиеной труда. Это предполагает:

а) проведение консультаций с работниками;

б) право работников и/или их представителей вносить предложения;

в) пропорциональное участие в соответствии с национальными законами и/или практиков.

2. Работники или их представители, наделенные особой ответственностью за охрану труда и гигиену рабочих должны принимать пропорциональное участие в соответствии с национальными законами и/или практикой, либо должны получать от работодателя заранее и в нужное время консультацию в отношении:

а) меры, которая может существенно повлиять на безопасность и гигиену труда;

б) назначения работников, как указано в статьях 7(1) и 8(2) и деятельности, отмеченной в статье 7(1);

в) информации, приведенной в статьях 9(1) и 10;

г) приглашения, при необходимости, соответствующих служб или лиц, как отмечено в статье 7(3);

д) планирования и организации обучения, как отмечено в статье 12.

3. Рабочие представители, наделенные особой ответственностью за обеспечение безопасности и гигиены труда работников, должны иметь право просить работодателя принять соответствующие меры и с этой целью представлять ему предложения для уменьшения угрозы работникам и/или устранения источников опасности.

4. Работники, указанные в п. 2 и их представители, указанные в пп. 2 и 3 не должны ущемляться в правах за соответствующую деятельность, отмеченную в пп. 2 и 3.

5. Работодатели должны предоставить рабочим представителям, наделенным особой ответственностью за обеспечение безопасности и гигиены труда сотрудников, необходимое время без потери заработной платы, и обеспечить их всеми необходимыми средствами, которые позволяли бы им реализовать их права и функции, вытекающие из данной Директивы.

6. Работники и/или их представители имеют право обращаться, в соответствии с национальным законом и/или практикой, в органы, ответственные за обеспечение безопасности и охраны здоровья, если они считают, что принятые меры и средства, используемые работодателем, не соответствуют целям обеспечения безопасности и гигиены труда.

7. Рабочим представителям должна быть дана возможность представлять свои наблюдения в период инспекционных посещений соответствующих органов.

Статья 12. Обучение работников

1. Работодатель должен обеспечить, чтобы каждый работник получал соответствующую подготовку в области безопасности и гигиены труда, в частности, в форме представления информации и инструкций применительно к рабочему месту или выполняемой работе:

- при приеме на работу;
- в случае перехода или изменения работы;
- в случае ввода нового рабочего оборудования или изменений в действующем оборудовании;
- в случае введения новой технологии.

Обучение должно:

- соответствовать тому, чтобы принимались во внимание новые или изменившиеся риски;
- при необходимости, периодически повторяться.

2. Работодатель должен обеспечить, чтобы работники внешних предприятий и/или учреждений, действительно получали бы инструкции о рисках для безопасности и здоровья в процессе их работы на данном предприятии и/или учреждении.

3. Рабочие представители, наделенные особой функцией охраны труда и здоровья работников, должны иметь возможность соответствующего обучения.

4. Обучение, рассматриваемое в пп. 1 и 3, не может производиться за счет работников, а также за счет рабочих представителей. Обучение, указанное в п.1, должно производиться в рабочее время. Обучение, отмеченное в п.3, должно производиться в рабочие часы, в соответствии с национальной практикой, непосредственно на предприятии и/или в учреждении, либо вне его.

РАЗДЕЛ 3

Статья 13. Обязанности работников

1. Обязанностью каждого работника должна стать работа, насколько это возможно, безопасность и здоровье, как собственное, так и других людей, находящихся, либо выполняющих свои обязанности в непосредственной близости с ним, в соответствии с полученной подготовкой и инструкциями, представленными ему работодателем.

2. С этой целью, работники, в соответствии с полученной подготовкой и представленными работодателем инструкциями, должны:

а) правильно использовать оборудование, аппараты, станки, опасные вещества, транспортное оборудование и другие средства производства;

б) правильно пользоваться представленными им индивидуальными защитными приспособлениями и возвращать их в положенное место;

в) воздерживаться от самостоятельного отсоединения, изменения или удаления устройств защиты, установленных на оборудовании, аппаратах, станках, установках и сооружениях, а также правильно использовать такие защитные устройства;

г) немедленно информировать работодателя и/или работников, наделенных особой ответственностью за обеспечение безопасности и здоровья работающих, о любой производственной ситуации, в отношении которой они имеют основания считать наличие серьезной и надвигающейся угрозы для безопасности и здоровья, либо любых недостатках в организации мер защиты;

д) сотрудничать, в соответствии с национальной практикой, с работодателем и/или работниками, наделенными особой ответственностью за обеспечение безопасности и здоровья работающих, в течение того времени, которое может оказаться необходимым для выполнения задач или требований, возложенных соответствующими органами в целях охраны труда и здоровья;

е) сотрудничать, в соответствии с национальной практикой, с работодателем и/или работниками, наделенными особой ответственностью за обеспечение безопасности и здоровья работающих, в течении того времени, которое может оказаться необходимым, для того, чтобы дать возможность

работодателю обеспечить безопасность производственной среды и условий труда, а также, чтобы область деятельности работников не представляла риска.

РАЗДЕЛ 4

Статья 14. Наблюдение за здоровьем

1. Для обеспечения работникам возможности медицинского обследования, в связи с риском для их безопасности и здоровья, которому они подвергаются в процессе работы, в соответствии с национальным законом и/или практикой, должны быть предусмотрены необходимые меры.

2. Меры, указанные в п.1, должны быть такими, чтобы каждый работник, при желании, мог с регулярной периодичностью проходить обследования.

3. Обследование здоровья может обеспечиваться, как часть национальной системы здравоохранения.

Статья 15 Группы риска

Особенно чувствительные группы риска должны быть защищены от опасностей, им угрожающих.

Статья 16 Отдельные Директивы. Изменения. Общая сфера действий данной Директивы.

1. Совет, действующий по предложению Комиссии, на основе Статьи 118а Договора, должен принять отдельные Директивы, в частности, в областях, перечисленных в Приложении.

2. Данная Директива, а также (без ущерба для процедуры, указанной в статье 17, относительно технических согласований) отдельные Директивы могут измениться в соответствии с процедурой, предусмотренной статьей 118а Договора.

3. Положения данной Директивы должны полностью распространяться на все области, охватываемые отдельными Директивами, без ущерба для более строгих и/или особых положений, содержащихся в этих Директивах.

Статья 17 Комитеты

1. Для полного технического согласования отдельных Директив, предусмотренного в статье 16(1), необходимо принимать во внимание:

- принятие Директив в области технического согласования и стандартизации;

- технический прогресс, изменения в международных нормах или технических условиях, а также новые научные разработки.

2. Представитель Комиссии должен представить Комитету проект мер, которые необходимо принять. Комитет должен представить свое мнение в отношении данного проекта в рамках срока, который представитель может установить в зависимости от срочности вопроса. Это должно быть мнение большинства, установленного статьей 148(2) Договора в случае, если это решение должен принять Совет по предложению Комиссии. Голоса представителей государств-членов в рамках Комитета должны иметь значимость в соответствии с условием, установленным в указанной Директиве. Представитель не должен голосовать.

3. Комиссия должна принять предусмотренные меры, если они соответствуют мнению Комитета. Если предусмотренные меры не соответствуют мнению комитета, либо, если мнение не было представлено, то комиссия должна, не откладывая, представить в Совет предложение в отношении мероприятий, которые следует принять. Совет должен действовать по принципу квалифицированного большинства. Если по истечении трех месяцев со дня обращения в Совет, не последовало никаких действий с его стороны, то предложенные меры должны быть приняты Комиссией.

Статья 18. Заключительные положения

1. Государства-члены должны придать силу законам, нормативным актам и административным постановлениям, необходимым для обеспечения соответствия данной Директиве, к 31 декабря 1992 года. Они должны заранее информировать об этом Комиссию.

2. Государства-члены должны отсылать в Комиссию тексты положений национальных законов, которые уже были приняты и/или принимаются в области, охватываемой данной Директивой.

3. Каждые 5 лет государства-члены должны отчитываться перед комиссией о практическом внедрении положений данной Директивы, показывать точки зрения работодателей и работников. Комиссия должна информировать соответственно Европейский Парламент, Совет, Комитет по экономике и социальным вопросам, консультативный комитет по безопасности, гигиене и охране здоровья.

4. Комиссия должна периодически представлять в Европарламент, Совет по экономике и социальным вопросам отчет о внедрении данной Директивы, принимая во внимание пп.1 и 3.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Введение.....	3
2.	Законодательство Украины об охране труда:	
2.1.	Закон Украины «Об охране труда».....	6
2.2.	Кодекс законов о труде Украины.....	13
2.3.	Закон Украины «Об охране здоровья населения».....	15
2.4.	Закон Украины «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения».....	15
2.5.	Закон Украины «Об охране окружающей среды».....	17
3.	Государственные нормативно-правовые акты Украины.....	18
4.	Нормативно-правовые акты об охране труда, действующие на предприятии.....	20
5.	Международное сотрудничество в области охраны труда.....	21
5.1.	Международная организация труда (МОТ).....	22
5.2.	Всемирная организация охраны здоровья (ВООЗ).....	24
5.3.	Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ)..	24
5.4.	Стандарт SA 8000 «Социальная ответственность».....	27
5.5.	Стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответствен- ности».....	28
	Вопросы для самоконтроля.....	29
	Список использованной литературы.....	30
	Приложение I. Международный Стандарт SA 8000.....	31
	Приложение II. Международный Стандарт ISO 26000.....	39
	Приложение III. Рамочная Директива 89/391/ЕЕС	45

