

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

# **Основи охорони праці**

**Змістовий модуль № 1.**  
«Правові та організаційні основи  
охорони праці»

**Тема № 1.**  
«Вступ. Загальні питання охорони праці»

**Конспект лекції**

Миколаїв  
2021

УДК 331. 45

О-75

Рекомендовано до друку рішенням методичної комісії інженерно-енергетичного факультету Миколаївського національного аграрного університету від 08 червня 2021 року, протокол № 10.

Укладач: В.М. Курепін

Рецензенти:

- О.А. Герасіменя - начальник управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради.
- Л. М. Маркіна - доктор технічних наук, доцент, завідувачка кафедри техногенної та цивільної безпеки Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.

Основи охорони праці: змістовий модуль № 1. «Правові та організації основи охорони праці». Тема № 1. «Вступ. Загальні питання охорони праці : конспект лекції / укладач В. М. Курепін. – Миколаїв : МНАУ, 2021. – 33 с

У конспекті лекції викладено зміст про історію розвитку охорони праці в Україні та за кордоном; умови праці в епоху буржуазних революцій та розвитку капіталістичних відносин у виробництві; соціальні реформи та робітничі спілки, які почали утворюватись на початку ХІХ століття; перші директиви та періоди створення та становлення промислового законодавства України; становище робітників та селян України у період між Першою та Другою світовими війнами. Про сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном: аналіз виробничого травматизму, рівень травматизму і професійної захворюваності, статистичні данні; нормативно-правову базу ЄС у сфері безпеки і гігієни праці (БГП); концепцію реформування системи управління охорони праці в Україні, національне Законодавство до директив ЄС із БГП. Вступ до дисципліни «Основи охорони праці», як система знань, умінь й компетенцій спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці.

УДК 331. 45

© Миколаївський національний аграрний університет, 2021

© Курепін В.М. , 2021

# **Вступ. Загальні питання охорони праці**

## **Лекція № 1.**

### **Питання № 1. Історія розвитку охорони праці в Україні та закордоном.**

Підхід до вирішення проблем охорони праці в різних країнах і в різні часи був неоднаковим і змінювався в залежності від багатьох обставин. Те, що зараз практично у всіх промислово розвинутих країнах сприймається майже як аксіома, наприклад, відповідальність роботодавця за безпеку та здоров'я працівника під час роботи, ще сто - сто п'ятдесят років тому таким не вважалось, а навпаки, більш поширеною була думка про те, що працівник, приступаючи до роботи, неминуче бере на себе ризик травми або захворювання.

Виходячи з того, що будь-яка робота пов'язана з певним виробничим ризиком, то травми та захворювання розглядалися не як виняткові події, а як повсякденне нормальне явище. Питання турботи країни про охорону праці тісно пов'язане з рівнем її індустріалізації, типом державного управління і соціальним устроєм.

Взагалі про охорону праці у сучасному розумінні можна говорити лише починаючи з часів проголошення рівності людей в епоху буржуазних революцій та розвитку капіталістичних відносин у виробництві, хоча з деякими її елементами ми зустрічаємось вже в античні часи, коли Аристотель (384 - 322 рр. до РХ) вивчав умови праці, а Гіппократ (460 - 377 рр. до РХ) звернув увагу на шкідливий вплив пилу, який утворюється при видобуванні руди, на організм рудокопів. Лікарі епохи Відродження (Агрікола, Парацельс) докладно описали важкі умови праці, якими вирізнялися гірничорудні та металургійні підприємства того часу.

Капіталізм призвів до появи машинної індустрії. Але машина сама по собі не привела до полегшення праці, а навпаки стала джерелом травматизму. Першими почали розвиватись текстильні фабрики. Умови роботи на них були поганими. Стандартом був 7-денний робочий тиждень з 14-годинним робочим днем. З такими умовами і жорстким, націленим на прибуток управлінням, покращення умов праці здавалось мало реальним.

Робітничі спілки, які почали утворюватись на початку ХІХ століття, намагалися щось зробити для вдів та сиріт, але не для безпеки працівників. За великим рахунком охорона праці в той період аж до середини ХІХ сторіччя просто ігнорувалась.

У період 1850 - 1900 років більшість європейських країн та Сполучені Штати Америки швидко прямували до повної індустріалізації.

Цей період, коли працівник тримав увесь вантаж промислових проблем, працюючи у тяжких, а нерідко і в надзвичайно небезпечних умовах.

Ми маємо лише приблизне уявлення про кількість вбитих та понівечених тоді у результаті нещасних випадків на виробництві, а поняття професійного захворювання в той час зовсім не визнавалось.

Якщо працівник ставав калікою або вмирав, то ніхто нічого пі йому, ні його родині не сплачував. Нестерпні умови викликали соціальні і політичні заворушення, породили соціальних реформаторів, які нарікали на людські втрати на робочих місцях та почали агітувати за 8-годинний робочий день і покращання умов праці.

Соціальні реформатори розуміли, що коли якась країна чи сектор економіки запроваджують заходи щодо удосконалення умов праці, то це підвищує вартість праці і робить їх менш конкурентоздатними по відношенню до інших країн чи галузей промисловості. Через це вони завзято боролись за те, щоб переконати уряди європейських країн в необхідності удосконалення умов праці і скорочення робочого часу, що мало стати предметом міжнародних домовленостей.

З цього питання було проведено три міжнародних конференції - у 1890, 1897 та 1906 році, остання з яких ухвалила дві міжнародні угоди - щодо використання білого фосфору (виробництво сірників) та щодо заборони на виробництві нічних робіт для жінок. У Німеччині за часів Бісмарка (90-ті роки XIX століття) були встановлені компенсації працівникам, які втратили працездатність на виробництві, чим було започатковано систему соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, яка до теперішнього часу є взірцем для багатьох країн. Перша світова війна завадила здійсненню подальшої роботи по інтернаціоналізації умов праці.

В Російській імперії, в межах якої знаходилась більша частина України, безпечність використання парових котлів, починаючи з 1843 року, контролювалась губернськими інженерами, а 1894 року цей нагляд було передано Фабричній інспекції Міністерства торгівлі та промисловості. 1 січня 1885 року на території Росії вводиться Указ «Про працю малолітніх», відповідно до якого праця у промислових закладах дозволялася із 12-річного віку, а тривалість праці дітей віком від 12 до 15 років не повинна була перевищувати 8 годин на добу.

Заборонялося використання дитячої праці в нічний час. 1886 року було видано закон про правила розпорядку на фабриках і заводах, яким також врегульовувались окремі моменти, пов'язані з умовами праці робітників, а 1897 - закон про обмеження робочого дня до 11 годин і встановлення днів святкового відпочинку. Відповідно до закону від 7 червня 1889 р. видання обов'язкових постанов з охорони життя та здоров'я працюючих стало виключно правом Головної служби з фабричних та гірничозаводських справ. Та все ж важкі та небезпечні умови праці викликали численні страйки та заворушення.

Профспілки, що офіційно утворились в Росії лише після подій 1905 - 1907 рр., та політичні партії, які відстоювали інтереси працівників, висували вимоги 8-годинного робочого дня, щотижневого відпочинку, заборони понаднормових робіт і праці підлітків до 16 років, надання безкоштовної медичної допомоги і збереження заробітної плати під час хвороби робітника. Ці вимоги містились в першій програмі РСДРП, прийнятій у 1903 році. Нестерпні умови праці стали одним з вагомих чинників, що привели у 1917 році до зміни в Росії суспільного ладу і створенню на теренах цієї імперії нової держави - СРСР, до складу якого входила Українська РСР.

Одним з перших декретів радянського уряду був Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». 17 червня 1918 р. прийнято Декрет про створення інспекції праці, підпорядкованої Наркомату праці, на яку було покладено нагляд, контроль за втіленням в життя декретів, постанов, актів радянської влади в сфері захисту інтересів трудящих, а також вживання заходів щодо безпеки, захисту життя та здоров'я працюючих.

У грудні 1918 р. було видано перший радянський Кодекс законів про працю РСФСР, а у 1922 р. – другий Кодекс, в якому передбачались розгорнуті заходи з охорони праці. Ці закони Російської Федерації були відповідним чином адаптовані і діяли в УРСР.

Тяжке економічне і соціальне становище робітників західних областей України, які до Першої світової війни входили до складу Австро-Угорської імперії, викликало створення одних з перших не лише в Австрії чи Росії, а й у всій світовій історії професійних спілок. Перша професійна спілка в Україні була утворена 6 листопада 1817 року в приватній друкарні Пілкера у Львові.

Одним із перших переможних страйків у Галичині був страйк, організований і проведений професійною спілкою «Товариство поступове» у Львові у січні 1870 року. Однією з причин цього страйку була відсутність обмеженості тривалості праці.

Другу половину XIX ст. можна було б назвати періодом створення та становлення промислового законодавства. Цей період проходив у важкій та впертій боротьбі між двома класами - класом робітників і класом роботодавців. З'являються законодавчі акти, якими владні структури намагаються вплинути на хід подій. Австрійське законодавство виглядало навіть дещо прогресивнішим за російське. Статут про обмеження тривалості праці на виробництві від 8 березня 1885 року регламентував 11-годинний робочий день на 12 років раніше ніж в Росії. В грудні 1887 року в Австро-Угорщині вийшов закон «Про забезпечення випадків при праці».

В особливо важкому становищі опинилися робітники та селяни західноукраїнських земель у період між Першою та Другою світовими війнами. До загальних проблем кризового періоду економіки Польщі, Румунії та Чехословаччини - країн, між якими була поділена Західна Україна, долучилися труднощі, викликані її колоніальним становищем. В цей час в Радянській Україні йшла інтенсивна індустріалізація з суттєвим покращанням умов праці в порівнянні з дореволюційним періодом. В країнах Західної Європи, незважаючи на три загальні кризи, завдяки діяльності Міжнародної Організації Праці, умови праці та соціального захисту працівників теж значно покращились в порівнянні з довоєнним періодом. Лише західноукраїнські області залишалися острівцем чи не з найгіршими умовами праці на карті тогочасної Європи.

Перша світова війна, що перервала роботи по інтернаціоналізації умов праці, стала ще одним поштовхом до розширення промислової структури і, як не дивно, несподівано допомогла руху за охорону праці. Мирна післявоєнна конференція у Версалі (1919р.), прагнучи викоренити причини можливих майбутніх війн, скористалась результатами передвоєнної діяльності в цьому напрямі і заснувала Комісію з міжнародного трудового законодавства. Ця комісія запропонувала утворити міжнародний орган по захисту працівників, а її пропозиція стала частиною Версальського Договору і статутом саме такого органу - Міжнародної Організації Праці - що діє дотепер.

Цілі Міжнародної Організації Праці в модернізованій формі зазначені у Філадельфійській Декларації, схваленій у 1944 р. Ця Декларація, яка дотепер залишається додатком до Статуту МОП, проголошує право всіх людей на «підтримання їхнього матеріального добробуту і на рівні можливості». В ній також зазначається, що «бідність в якомусь одному місці світу являє собою небезпеку для процвітання повсюди».

Україна - член МОП з 1954 року. Але ефективна робота нашої країни в рамках цієї організації фактично почалась лише після 1991 року, по закінченні радянського періоду історії.

Розвиток охорони праці за радянської влади характеризується багатьма суперечностями. Систематично і на різних рівнях приймалось багато рішень, спрямованих на покращання умов праці, зниження професійної захворюваності та виробничого травматизму, але вже навіть з того, що протягом десятиліть приймалися одні й ті ж рішення щодо охорони праці, видно, що стан її залишався незадовільним.

У липні 1970 р. сесія Верховної Ради СРСР прийняла «Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю», на підставі чого у грудні 1971 р. сесією Верховної Ради УРСР було затверджено «Кодекс законів про працю Української РСР», який з багатьма змінами і доповненнями діє дотепер.

## **Питання № 2. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном.**

Нещасні випадки, пов'язані з роботою, та професійні захворювання спричиняють вкрай руйнівні наслідки не лише для потерпілих та їхніх сімей, зокрема через страждання і фінансовий тягар, а й для роботодавців і держав. За статистичними даними Міжнародної Організації Праці (МОП) кількість нещасних випадків на виробництві останнім часом зростає і становить 125 млн. чол. щорічно, з них близько 220 тис. гине.

Так, в країнах Європейського Союзу (ЄС) щорічно жертвами нещасних випадків і профзахворювань стають близько 10 млн. чол., з них майже 8 тис. гине. За оцінкою аналітиків, спричинені ними прямі витрати у ЄС становлять майже 26 млрд. євро, а за розрахунками МОП, річний обсяг витрат через нещасні випадки, пов'язані з роботою, та професійні захворювання сягає 1200 млрд. американських доларів а це майже 4% світового валового національного продукту (ВНП).

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA), ґрунтуючись на даних, зібраних у державах - членах ЄС, оцінило втрати внаслідок нещасних випадків, пов'язаних з роботою, та професійних захворювань у розмірі від 0,4% до 4% відповідного ВВП. З іншого боку, за оцінкою Інспекції з питань охорони здоров'я та безпеки праці (HSE), загальні витрати через нещасні випадки, пов'язані з роботою, та професійні захворювання у державах ЄС за рік (не тільки супутні фінансові видатки, а й гуманітарні витрати) сягають близько 18,1 млрд. євро.

В Україні коефіцієнт тяжкості смертельних нещасних випадків на роботі особливо високий та майже втричі перевищує середні показники в країнах ЄС. У яку суму точно обходиться нещасний випадок в Україні - поки що невідомо (немає статистичного обліку усіх витрат та методики їх визначення). Однак відомо, що на заходи з охорони праці на протязі останніх п'яти років було витрачено що річно приблизно 55 грн. на одного працюючого. В той же час витрати на відшкодування шкоди постраждалим на виробництві та ліквідацію наслідків нещасних випадків становили біля 300 млн. грн., або 960 грн. у розрахунку на одного постраждалого. А виплати у зв'язку з відшкодуванням шкоди заподіяної життю і здоров'ю працюючих за тій же час досягли майже 400 млн. грн.

У щорічних аналізах виробничого травматизму в Україні можна спостерігати деякі позитивні тенденції щодо зниження виробничого травматизму, в тому числі (що дуже важливо) зі смертельними наслідками. Частково це пов'язано з падінням обсягів виробництва, а відтак - зменшенням несприятливих виробничих факторів, що впливають на працівників, та скороченням чисельності останніх.

Рівень травматизму і професійної захворюваності значно вищий у країнах, що розвиваються, ніж у промислово розвинених державах. В Україні на виробництві щорічно травмується близь 50 тис. чол. (з них біля 2000 - смертельно), отримують професійні захворювання біля 4 тис. чол.



Статистичні дані щодо травматизму і професійної захворюваності свідчать, що:

<b>В світі</b>	<b>В Україні</b>
Кожні 3 хвилини внаслідок виробничої травми чи професійного захворювання в світі помирає одна людина.	Кожні 5 годин внаслідок травм помирає одна людина.
Кожної секунди на виробництві травмується 4 особи.	Кожні 8 хвилин на виробництві травмується одна людина.
На 100 тис. працюючих щорічно припадає приблизно 6 нещасних випадків зі смертельними наслідками (в середньому).	На 100 тис. працюючих щорічно припадає приблизно 11 нещасних випадків зі смертельними наслідками (показник майже вдвічі більший).
Кожного місяця в світі на роботі травмується така кількість людей, яка дорівнює населенню Парижа.	
В рівновеликій, але високорозвиненій Франції рівень виробничого травматизму у 10 разів нижчий ніж в Україні.	

На думку вітчизняних та іноземних фахівців, які за програмою Міжнародної Організації Праці працювали в Україні, велика кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками пояснюється п'ятьма основними причинами:

1. Незадовільною підготовкою робітників і роботодавців з питань охорони праці.
2. Відсутністю належного контролю за станом безпеки на робочих місцях та виконанням встановлених норм.
3. Недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту.
4. Повільним впровадженням засобів та приладів колективної безпеки на підприємствах.
5. Спрацьованістю (у деяких галузях до 80%) засобів виробництва.

За кордоном підприємці підраховували і давно прийшли до висновку, що більш економічно вигідно вкладати кошти в охорону праці, аніж прирікати себе на постійну ліквідацію наслідків нещасних випадків і аварій на виробництві.

Наслідки нещасних випадків, пов'язаних з роботою, та професійних захворювань спонукали розробників політик усього світу вживати заходів для заохочення покращення стану безпеки та охорони здоров'я працівників і запобігання настанню таких випадків і захворювань.

Як результат, міжнародна спільнота долучилася до зусиль на міжнародному, регіональному, національному і місцевому рівнях задля заохочення безпеки та гігієни праці й запобігання в такий спосіб настанню нещасних випадків, пов'язаних з роботою. Зусилля докладаються:

а) у рамках міжнародних організацій: Організація Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародна організація праці, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) та Європейського Союзу;

б) за допомогою двосторонніх, багатосторонніх і тристоронніх переговорів та консультацій між різними зацікавленими сторонами (зокрема, між урядами, репрезентативними об'єднаннями роботодавців і працівників та представниками громадянського суспільства).

Результати міжнародної діяльності задля заохочення безпеки та гігієни праці й запобігання в такий спосіб настанню нещасних випадків, пов'язаних з роботою:

- втілюються у міжнародних настановах, нормах і стандартах переважно у формі міжнародних договорів, пактів, декларацій, хартій, конвенцій та директив співтовариства, імплементація яких сприяє поліпшенню безпеки та гігієни праці і, як наслідок, зменшенню кількості нещасних випадків, пов'язаних з роботою, та професійних захворювань;

- відображають розуміння того, що неналежні умови праці щодо безпеки та гігієни безперечно знижують продуктивність і конкурентоспроможність, оскільки нещасні випадки, пов'язані з роботою, та професійні захворювання спричиняють прямий та непрямий негативний вплив на життя працівників, їхніх сімей та роботодавців, тоді як безпечна і здорова праця, навпаки, має значні позитивні наслідки для продуктивності та конкурентоспроможності підприємств і самих країн.

Відсутність високого рівня безпеки та охорони здоров'я працівників може спричиняти відсутність на роботі через нещасні випадки, пов'язані з роботою, та професійні захворювання, які призводять до стійкої непрацездатності, що, з точки зору соціально-економічних витрат, які часто позначаються на відповідних системах соціального забезпечення і державних фінансах, значно впливає на ситуацію в державах - членах ЄС.

Нормативно-правова база ЄС у сфері безпеки і гігієни праці (БГП) побудована в основному шляхом транспонування до національної нормативно-правової бази держав-членів ЄС положень, цілей, принципів і норм, закладених у директивах ЄС із мінімальних вимог БГП. Директиви ЄС у сфері БГП спрямовані, передусім, на гармонізацію умов безпеки та гігієни праці на рівні ЄС з метою забезпечити належну сумісність економічного і соціального прогресу шляхом запровадження мінімальних вимог до безпеки та гігієни праці, уникаючи при цьому негативного впливу конкуренції в ЄС на безпеку і здоров'я працівників.

У європейській нормативно-правовій базі з БГП особливе місце належить Директиві 89/391/ЄЕС Ради Європейських співтовариств «Про запровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві» від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи. Директива 89/391/ЄЕС створює європейську нормативно-правову базу для заохочення БГП на робочих місцях, яку часто розуміють як обов'язкову систему управління БГП (СУБГП) для держав-членів ЄС.

Оскільки працівники на своїх робочих місцях можуть перебувати під впливом небезпечних факторів, і що поширеність нещасних випадків, пов'язаних з роботою, та професійних захворювань залишається високою, Рада вирішила, що слід уживати запобіжних заходів, щоб гарантувати безпеку і здоров'я працівників та забезпечити більш високий рівень захисту шляхом запровадження мінімальних вимог щодо БГП на всій території ЄС.

## ДИРЕКТИВА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ РАДИ 89/391/ЄЕС

### Визначає принципи:

- запобігання професійним ризикам;
- безпеки і охорони здоров'я;
- усунення факторів ризику і нещасних випадків;
- практики інформування, навчання, консультацій та забезпечення участі працівників.

### Включає обов'язки стосовно реалізації цих принципів:

#### роботодавця:

- неможливість перекладення на інших відповідальності за безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, проведення оцінки ризиків та запобігання їм;
- інформування і навчання;
- забезпечення необхідної організації внутрішніх або зовнішніх служб БПП та надання відповідних засобів;
- вжиття необхідних заходів задля організації першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників з приміщень;
- консультації з працівниками;
- забезпечення відповідних медичних оглядів працівників.

#### працівника:

- турбота про власну безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії;
- правильне використання виробничого обладнання і засобів індивідуального захисту;
- співпраця з роботодавцем та іншими працівниками.

Загальні принципи запобігання професійним ризикам передбачають такі заходи (Директива 89/391/ЄЕС п. 2 ст. 6):

- уникнення ризиків;
- оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення небезпек у їх джерелах;
- врахування людського фактору під час роботи;
- адаптація до технічного прогресу;
- заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне;
- розробка загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію та умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;
- надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;

- належний інструктаж працівників.

На додаток до рамкової Директиви 89/391/ЄЕС нормативно-правова база ЄС у сфері БГП включає близько 30 окремих директив, які зосереджені на:

- конкретних аспектах БГП і забезпечують адаптацію принципів цієї рамкової директиви до конкретних завдань (наприклад, ручного переміщення вантажів);

- конкретних небезпечних факторів (наприклад, впливу небезпечних речовин або фізичних чинників);

- конкретних підприємств і галузей;

- конкретних груп працівників (наприклад, вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили і які годують груддю, молодих працівників, працівників із фіксованим строком працевлаштування);

- певних аспектів роботи (наприклад, організації робочого часу).

Серед цих директив варто виділити наступні: 89/654/ЄЕС про вимоги до робочих зон; 89/656/ЄЕС про засоби індивідуального захисту; 90/269/ЄЕС про ручне переміщення вантажів; 90/270/ЄЕС про роботу з екранними пристроями; 91/322/ЄЕС, 98/24/ЄС і 2000/39/ЄС про вплив хімічних речовин; 91/383/ЄЕС про працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; 92/29/ЄЕС про лікування на борту суден; 92/57/ЄЕС про тимчасові або мобільні будівельні майданчики; 92/58/ЄЕС про знаки безпеки та (або) гігієни; 92/85/ЄЕС про вагітних працівниць; 92/91/ЄЕС про підприємства, що видобувають мінеральну сировину через свердловини; 92/104/ЄЕС про гірничодобувні підприємства; 93/103/ЄС про роботи на борту риболовних суден; 94/33/ЄС про молодих працівників; 1999/92/ЄС про безпеку у вибухонебезпечних середовищах; 2000/39/ЄС, 2006/15/ЄС та 2009/161/ЄС про індикативні граничні значення професійної експозиції; 2000/54/ЄС про вплив біологічних агентів на робочому місці; 2002/44/ЄС про вплив механічної вібрації; 2003/10/ЄС про вплив шуму; 2004/37/ЄС про канцерогени та мутагени на робочому місці; 2006/25/ЄС про вплив штучної оптичної радіації; 2009/104/ЄС про використання робочого обладнання; 2009/148/ЄС про вплив азбесту на робочому місці; 2010/32/ЄС про запобігання травмам від гострих предметів у лікарнях та інших закладах охорони здоров'я; 2013/35/ЄС про вплив електромагнітних полів; 2013/59/ЄС вратом про захист від іонізуючої радіації.

Україна докладає значних зусиль для узгодження свого національного законодавства з європейськими та міжнародними трудовими нормами й передовою практикою в царині БПП. Розпорядженням КМУ № 989-р від 12 грудня 2018 р. затверджено Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні (Концепція), а також відповідний план заходів. У затвердженій Концепції враховано ключові рекомендації, наведені у звіті проекту ЄС-МОП «Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці» (ILO, 2017).

«Національний профіль з безпеки та гігієни праці. Україна», що був схвалений соціальними партнерами та урядовими органами, відображає широкий консенсус щодо необхідності реалізації наведених у ньому рекомендацій. Більше того, Україна вже наблизилася своє національне Законодавство до низки директив ЄС із БПП, зокрема таких:

- Директива 2009/104/ЄС Європейського парламенту і Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками» від 28 грудня 2017 р. № 2072);

- Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках» від 23 червня 2017 р. № 1050);

- Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я під час використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29 листопада 2018 р. № 1804);

- Директива Ради 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я під час роботи з екранними пристроями (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» від 14 лютого 2018 р. № 207);

- Директива Ради 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р. про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування» від 2 липня 2018 р. № 943).

Наразі розробляється ще низка правових актів, спрямованих на транспонування інших директив ЄС, або вже розпочато процес погодження цих актів. На сьогодні ведеться розробка правових актів щодо транспонування:

- Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;

- Директиви Ради 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р. про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння;

- Директиви Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці;

- Директиви Ради 92/58/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на робочому місці.

Попри зазначені здобутки, у процесі розвитку українського законодавства з БГП залишається низка істотних проблем, які потрібно вирішити, адже вони можуть зашкодити якості, рівню та стабільності узгодження національного законодавства з нормативно-правовою базою ЄС із БГП.

Зокрема, поточний процес наближення зосереджений переважно на імплементації окремих директив, а не на транспонуванні загальної архітектури законодавства ЄС із БГП, починаючи з узгодження з «парасольковою» рамковою Директивою з БГП 89/391/ЄЕС (Поширюється на всі галузі діяльності (як державної, так і приватної) і

на всі сфери, охоплені окремими директивами, без шкоди для більш вимогливих і (або) конкретних положень цих окремих директив, а також без шкоди для чинних або майбутніх національних норм і норм співтовариства, які є більш сприятливими для захисту безпеки і здоров'я працівників на роботі.). До того ж, у поточному процесі наближення не враховуються зв'язки та взаємовідносини між директивами ЄС із БГП і не забезпечується застосування єдиної термінології.

Правові акти, за допомогою яких здійснюється транспонування директив ЄС із БГП (накази Міністерства соціальної політики), не мають достатньої правової сили для забезпечення ефективності та сталості, на відміну від випадку, якщо б вони були законами, прийнятими парламентом, або постановами Кабінету Міністрів України.

У процесі наближення до європейського Законодавств з БГП перед Україною стоять такі завдання:

- перехід від наявного низькорівневого підходу до БГП, заснованого на неминучості ризиків і, відповідно, вжитті відшкодувальних і коригувальних заходів, спрямованих на компенсацію та захист безпеки і здоров'я працівників, до високорівневого і проактивного підходу на основі управління ризиками, що спрямоване на запобігання та поліпшення стану безпеки і здоров'я працівників;

- перехід від підходу, заснованого переважно на охороні праці, до більш цілісного підходу, що передбачає інтеграцію безпеки праці з гігієною праці;

- спрощення правової бази з БГП переважно шляхом зменшення кількості чинних правових актів та їх об'єднання;

- поширення на всіх працівників обов'язків роботодавців із БГП (наприклад, інформування, навчання, консультації, нагляд за станом здоров'я, безкоштовне забезпечення ЗІЗ тощо), які наразі діють стосовно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці та пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами;

- запровадження принципу відповідальності роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, з тим, щоб обов'язки з БГП, юридично покладені на інших осіб, не звільняли роботодавців від цієї відповідальності;



- запровадження обов'язку роботодавців уживати (і постійно коригувати з урахуванням змінюваних обставин) заходи, необхідні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, у тому числі щодо запобігання професійним ризикам, їх оцінювання, консультацій з працівниками та участі працівників, нагляду за станом здоров'я, інформування, навчання і консультування, а також забезпечення необхідної організації та засобів з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання;

- забезпечення поширення сфери дії національного законодавства з БГП на всі галузі діяльності приватного, державного, кооперативного і соціального секторів, а також на всіх роботодавців і працівників за винятком певних особливих галузей державної служби та домашніх працівників;

- узгодження української системи інспекції праці з міжнародними трудовими нормами та передовою практикою, зокрема з конвенціями МОП «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» 1947 р. № 81 і «Про інспекцію праці в сільському господарстві» 1969 р. № 129 (Конвенція МОП № 81 і № 129). Інспектори праці в Україні за законом і на практиці мають бути наділені засобами, можливостями та повноваженнями, необхідними для ефективного виконання ними своїх обов'язків, як передбачено у конвенціях МОП №№ 81 і 129.

Поліпшення умов праці в Україні фактично потребує наявності не тільки досконалої та сучасної правової бази, а й системи, яка забезпечує застосування і дотримання нормативних актів. Збереження життя і здоров'я людини не тільки на виробництві, але й за його межами набуває особливого значення з огляду на соціально-економічні та демографічні аспекти сучасного розвитку нашої держави.

### **Питання № 3. Дисципліна «Основи охорони праці», як система знань, умінь й компетенцій спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці.**

Необхідність забезпечення здорових і безпечних умов праці, формування ціннісних орієнтацій пріоритетності життя і здоров'я людей по відношенню до результатів виробничої діяльності, зумовлює потребу належної підготовки фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів з питань охорони праці.

Основи охорони праці - це комплексна дисципліна, яка вивчається з метою формування у майбутніх фахівців з вищою освітою необхідного в їхній подальшій професійній діяльності рівня знань, умінь й компетенцій з правових і організаційних питань охорони праці, з питань гігієни праці, виробничої санітарії, виробничої та пожежної безпеки, визначеного відповідними державними стандартами освіти, а також активної позиції щодо практичної реалізації принципу пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності.

Для забезпечення високого рівня якості освіти методика викладання дисципліни направлена не лише на дослідження теоретико-методичних аспектів, а і на готовність молодого фахівця до реалізації знань на практиці. Працівник майбутнього повинен бачити «крізь час» й втілювати у життя ідеї, які до нього ніхто не пропонував. Технологічна грамотність й емоційний інтелект повинні бути доповнені розумінням емоції, намірами й мотивацією людей, вмінням скерувати їх у належне русло. В основу навичок увійшла когнітивна гнучкість або гнучкість розуму – уміння обмірковувати декілька речей одночасно.

Молоді необхідно розвивати творчий потенціал, можливість мислити, обґрунтовувати поставлені завдання та вирішувати їх. Підвищення вимог до молодого фахівця обумовлена потребами ринку праці, особливо у галузях безпеки, які потребують розробки й впровадження нових інноваційних рішень. Навчальна дисципліна «Основи охорони праці» дозволяє розвивати логічне мислення та спонукає до саморозвитку з огляду на динамічність зміни процесів та явищ в усіх галузях та сферах формування відповідальності за особисту та колективну безпеку, усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях, у різних сферах професійної діяльності. Тому ціллю і завданням курсу є набуття здобувачами вищої освіти компетентностей ефективно вирішувати завдання професійної діяльності з обов'язковим урахуванням вимог охорони праці та гарантування збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у різних сферах професійної діяльності.

Метою навчальної дисципліни є надання компетентностей для здійснення ефективно професійної діяльності шляхом забезпечення оптимального управління охороною праці на підприємствах, формування у здобувачів вищої освіти відповідальності за особисту та

колективну безпеку і усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях. Предметом навчальної дисципліни є вивчення факторів виробничого середовища, організаційно-технічних і санітарно-гігієнічних умов, у яких здійснюється трудова діяльність людини, а також системи правових заходів щодо виконання правил охорони праці, техногенної та пожежної безпеки.

Об'єктом навчальної дисципліни є праця (трудова діяльність). Об'єктами аналізу є фактичний стан умов і характер праці на робочих місцях, одержання й узагальнення достовірної інформації, необхідної для встановлення пріоритетності в розробці та проведенні заходів, спрямованих на поліпшення і оздоровлення умов праці на виробництві тощо.

Компетентності здобувачів обумовлені освітньою програмою спеціальністю, за якою навчаються здобувачі вищої освіти й передбачають отримання відповідних результатів навчання. Програмні компетентності включають інтегральні компетентності, загальні компетентності, фахові компетентності.

Програмні компетентності передбачають отримання здатності розв'язувати складні завдання і проблеми у сфері професійної діяльності з безпеки на виробництві, а також у процесі дослідження та здійснення інновацій, що характеризується невизначеністю умов і вимог ринкового середовища.

Загальні компетенції передбачають здатності до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. Здобувачі вищої освіти повинні проводити аналіз діяльності об'єкту господарювання (теоретичні знання, методичні засади, практичну навички) з метою прийняття управлінських рішень.

Фахові компетентності передбачають сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти в складній ситуації й вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності; здатності до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професійної діяльності як до цінності. Визначається як здатність майбутніх фахівців до вирішення завдань в професійній сфері за рахунок інтеграції, ретрансляції та переробки знань із різних дисциплін чи наук, при цьому відбувається створення нового продукту, «над-утворення» власного знання.

Основні завдання вивчення навчальної дисципліни полягають:

- в оцінки виробничого середовища на відповідність санітарно-гігієнічним вимогам;
- володінні базовими організаційними методами збереження життя, здоров'я та працездатності виробничого персоналу, профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності на робочому місці, у виробничому колективі в обсязі, необхідному для виконання професійних обов'язків на первинній посаді;
- здійсненні організаційну діяльність у первинному трудовому колективі (підрозділі) з обов'язковим додержанням і виконанням вимог охорони праці;
- оцінки технологічних процесів та обладнання на відповідність вимогам безпеки; обґрунтуванні вибору оптимальних умов і режимів праці в галузі діяльності на основі сучасних досягнень в сфері охорони праці;
- виконанні виробничо-технологічних функцій із обов'язковим додержанням і забезпеченням усіх вимог гігієни і безпеки праці.

Здобувачі вищої освіти повинні навчитися:

- використовувати положення законодавчих актів і нормативно-правових документів з охорони праці та промислової безпеки у своїй діяльності;
- оцінювати санітарно-гігієнічні умови і рівень безпеки праці;
- володіти основними методами збереження життя, здоров'я та працездатності працівників під час майбутньої професійної діяльності у межах своєї компетенції на первинній посаді;
- виконувати професійні функції, обов'язки і повноваження з охорони праці на робочому місці (первинній посаді).

Вивчення курсу «Основи охорони праці» проводиться на заключному етапі підготовки здобувача вищої освіти і спирається на знання ряду загальноосвітніх дисциплін: фізики, хімії, основ екології, вищої математики; загальнотехнічних та спеціальних дисциплінах спеціальностей, за якими здобувачі вищої освіти навчаються. Особливо тісно дисципліна пов'язана з безпекою життєдіяльності. Це дисципліна, що вивчає загальні закономірності виникнення небезпек, їх властивості, наслідки впливу на організм людини, способи та засоби захисту здоров'я та життя людини і середовища її проживання від небезпек.

Методологічною основою курсу «Основи охорони праці» є науковий аналіз умов праці, технологічних процесів, виробничого обладнання, робочих місць, трудових операцій, організації виробництва з метою виявлення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, виникнення можливих аварійних ситуацій. На підставі такого аналізу розробляються заходи щодо усунення несприятливих виробничих факторів, створення безпечних та нешкідливих умов праці.

Охорона праці вивчає окремо та у сукупності всі елементи, що становлять структуру праці, яка містить ряд взаємозалежних елементів:

1. Внутрішні:

- а) суб'єкти праці як носії мети;
- б) продуктивні сили (предмети і засоби);
- в) процес трудової діяльності;
- г) продукти праці (цільові і побічні);
- д) суспільні відносини (виробничо-економічні).

2. Зовнішні:

- а) політична й економічна ситуація в країні;
- б) технічний рівень розвитку;
- в) природні умови, тощо.

На розвиток охорони праці істотно впливає розподіл праці, під яким маємо на увазі відокремлення якісно відмінних форм трудової діяльності в процесі праці. Розрізняють:

1. Загальний розподіл праці. Передбачає відокремлення таких форм трудової діяльності, як промисловість, будівництво, сільське господарство, геологія тощо. Ці форм трудової діяльності мають свою специфіку у використанні засобів виробництва і визначають галузь народного господарства, а зрештою - наукову і практичну спрямованість охорони праці.

2. Частковий розподіл праці. Пов'язаний із поділом галузі на види і підвиди. Відповідно поділяється й охорона праці: у промисловості - охорона праці в машинобудуванні, енергетиці, харчовій, хімічній, гірничій промисловості тощо.

3. Одиничний розподіл праці. Передбачає відокремлення видів трудової діяльності всередині підприємства за знаками:

- а) функціональна (керування, основне і допоміжне виробництво);
- б) технологічна (за видами робіт);
- в) професійна;

г) класифікаційна (за складністю робіт).

Одиничний розподіл праці дає змогу диференціювати й охорону праці. Одиничний розподіл праці слід відрізнити від поділу на види праці за прикладеною до неї енергією. В цьому випадку розрізняють працю розумову і фізичну.

Виходячи зі структури праці, що є ергатичною системою «людина - трудова діяльність - умови праці», можна побудувати систему охорони праці, яка складатиметься з таких елементів:

- безпека людини як суб'єкта праці;
- безпека трудової діяльності;
- безпека умов праці.

Тоді структура менеджменту охорони праці складатиметься з таких елементів:

- управління безпекою суб'єктів праці
- управління безпекою трудового процесу;
- управління безпекою умов праці.

Управління безпекою праці здійснюється за двома ознаками:

По перше - за територіальною ознакою. Її рівні:

- перший рівень (нижча ланка) - виконавський, індивідуальний, особистий - виконавці робіт (начальники структурних підрозділів, фахівці);

- другий рівень (середня ланка) - об'єктовий (на рівні об'єкта економіки), локальний (керівники підприємств і головні фахівці, у тому числі менеджери з охорони праці на підприємстві);

- третій рівень (висока ланка) - суб'єктовий рівень, регіональний (керівники адміністрації міст, районів, начальники відповідних відділів охорони праці й інспектори державних наглядових органів; керівники та інспектори державних наглядових органів на території регіону);

- четвертий рівень (найвища ланка) - державний (начальник Держпраці, начальник державної експертизи умов праці Міністерства соціальної політики України; начальники й інспектори міжгалузевих державних наглядових органів з охорони праці; Президент, віцепрезидент, уряд, міжгалузєва комісія з охорони праці.

По друге - за функціональною ознакою. Здійснюється за відомчою належністю. При цьому виділяють:

- перший рівень - виконавський, індивідуальний, особистий - виконавці робіт (начальники структурних підрозділів, фахівці);

- другий рівень - об'єктовий (на рівні об'єкта економіки), локальний (керівники підприємств і головні фахівці, у тому числі менеджери з охорони праці на підприємстві);

- третій рівень (керівники укрупнених відомчих підрозділів (концернів, корпорацій) і їх заступники з питань охорони праці; міністр (керівник відомства), його заступники.

При управлінні охороною праці необхідно виходити насамперед із принципу ієрархічності - поділ складних і великих багаторівневих систем на елементи (ланки, рівні, ступені). Кожний ступінь управляє нижчим і водночас є об'єктом управління для вищого ступеня. При цьому в управлінні охороною праці мають брати участь усі працівники, у тому числі й виконавці.

Сучасна ієрархія управління підприємством (охороною праці) визначає такі рівні:

1. Вищі менеджери - президент, віце-президент, голова і члени ради директорів.

2. Менеджери середньої ланки - директор підприємства, керівник підрозділу, головний інженер, головний фахівець, головний бухгалтер та їх заступники.

3. Менеджери першої ланки - керівник відділу, фахівці, майстер, бригадир.

4. Неуправлінські працівники та службовці - безпосередні виконавці робіт.

## **Питання на самопідготовку:**

1. Вплив машинної індустрії середини XIX сторіччя на розвиток охорони праці.

2. Соціальні реформатори середини XIX сторіччя, міжнародні конференції - 1890, 1897 та 1906 року.

3. Економічне і соціальне становище робітників України до Першої світової війни.

4. Створення та становлення промислового законодавства другої половини XIX ст.

5. Створення Міжнародної Організації Праці, Філадельфійська Декларація 1944 р. Статут МОП.

6. Сучасний стан охорони праці в державах ЄС.

7. Сучасний стан охорони праці в Україні.

8. Результати міжнародної діяльності задля заохочення безпеки та гігієни праці.

9. Директиві 89/391/ЄЕС Ради Європейських співтовариств «Про запровадження заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві».

10. Розпорядженням КМУ № 989-р від 12 грудня 2018 р. про затвердження Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні.

11. Директива 2009/104/ЄС Європейського парламенту і Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками» від 28 грудня 2017 р. № 2072).

12. Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я під час використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29 листопада 2018 р. № 1804).

13. Завдання щодо наближення України до європейського Законодавств з БГП.

14. Мета, предмет, об'єкт навчальної дисципліни «Основи охорони праці».

15. Компетентності здобувачів вищої освіти обумовлені освітньою програмою спеціальністю, за якою навчаються здобувачі вищої освіти при вивченні дисципліни «Основи охорони праці».

16. Основні завдання вивчення навчальної дисципліни «Основи охорони праці».

17. Структура праці та її елементи.

18. Розподіл праці, форми трудової діяльності в процесі праці.

19. Систему охорони праці та її елементи, менеджменту охорони праці.



## **Тести для самоконтролю:**

1. Де було започатковано систему соціального страхування від нещасних випадків на виробництві?

1. В Російській імперії.
2. В Німеччині.
3. В Сполучених Штатах Америки.
3. У Австро-Угорській імперії.
4. У Польщі.
5. В Англії.

2. Коли почалась ефективна робота нашої країни в рамках Міжнародної Організації Праці?

1. З 1954 року.
2. У 1970 році.
3. Після 1991 року.
4. У 2007 році.
5. Після 2014 року.

3. Що не відноситься до основних причин нещасних випадків зі смертельними наслідками в Україні?

1. Стійка непрацездатність, що впливає на ситуацію в державі.
2. Незадовільною підготовкою робітників і роботодавців з питань охорони праці.
3. Відсутністю належного контролю за станом безпеки на робочих місцях та виконанням встановлених норм.
4. Недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту.
5. Спрацьованістю засобів виробництва.

4. Які взаємозалежні елементи не належать до внутрішніх елементів структури праці?

1. Суспільні відносини.
2. Процес трудової діяльності.
3. Суб'єкти праці.
4. Політична й економічна ситуація в країні.
5. Продукти праці.

5. Яка якісно відмінна форма трудової діяльності в процесі праці визначає галузь народного господарства?

1. Одиничний розподіл праці.
2. Частковий розподіл праці.
3. Загальний розподіл праці.
4. Структурний розподіл праці.

6. Який елемент не входить до структури менеджменту охорони праці?

1. Управління безпекою трудового процесу.
2. Управління виробничо-економічними суспільними відносинами.
3. Управління безпекою суб'єктів праці.
4. Управління безпекою умов праці.

7. Що передбачає принцип ієрархічності управління охороною праці?

1. Кожний ступінь управляє нижчим окремо від інших, є ієрархічним для всіх.
2. Кожний ступінь управляє нижчим і водночас є об'єктом управління для вищого ступеня.
3. Кожний нижчий ступінь керується вищим, який є окремою ієрархічною структурою в управлінні охороною праці.
4. Кожний ступінь управління є окремою ієрархічною структурою в управлінні охороною праці.

8. До якого рівня сучасної ієрархії управління охороною праці на підприємстві відносять керівників підрозділу підприємства?

1. Неуправлінські працівники та службовці.
2. Менеджери першої ланки.
3. Менеджери середньої ланки.
4. Вищі менеджери.

9. Яка якісно відмінна форма трудової діяльності в процесі праці передбачає відокремлення видів трудової діяльності всередині підприємства?

1. Одиничний розподіл праці.
2. Частковий розподіл праці.
3. Загальний розподіл праці.
4. Структурний розподіл праці.

10. Програмні компетенції здобувачів вищої освіти, які обумовлені освітньою програмою спеціальністю, за якою вони навчаються передбачають:

1. Проведення аналізу діяльності об'єкту господарювання з метою прийняття управлінських рішень.
2. Здатність розв'язувати складні завдання і проблеми у сфері професійної діяльності з безпеки на виробництві.
3. Готовність діяти в складній ситуації й вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності.

11. Що спонукало соціальних реформаторів 1850 - 1900 років боротися з урядами європейських країн за міжнародні домовленості щодо необхідності удосконалення умов праці?

1. Розвиток капіталістичних відносин у виробництві.
2. Повна індустріалізація.
3. Епоха буржуазних революцій.
4. Епоха Російської імперії.
5. Епоха радянської влади.

12. Вкажіть причину першого переможного страйку, який був організований і проведений професійною спілкою «Товариство поступове» у Львові у січні 1870 року?

1. Людські втрати на робочих місцях.
2. Соціальні і політичні заворушення.
3. Відсутність обмеженості тривалості праці.
4. Заборони понаднормових робіт і праці підлітків до 16 років.
5. Надання безкоштовної медичної допомоги і збереження заробітної плати під час хвороби робітника.

13. Об'єктом навчальної дисципліни «Основи охорони праці» є:

1. Готовність молодого фахівця до реалізації знань з охорони праці на практиці.
2. Розробка й впровадження нових інноваційних рішень з охорони праці.
3. Працездатність працівників у різних сферах професійної діяльності.
4. Трудова діяльність.
5. Управління охороною праці на підприємстві.

14. До якого рівня сучасної ієрархії управління охороною праці на підприємстві відносять директорів підприємства?

1. Неуправлінські працівники та службовці.
2. Менеджери першої ланки.
3. Менеджери середньої ланки.
4. Вищі менеджери.

15. Яка подія перервала роботи соціальних реформаторів по інтернаціоналізації умов праці?

1. Капіталізм, який призвів до появи машинної індустрії.
2. Перша світова війна.
3. Друга світова війна.
4. Поява робітничих спілок, які почали утворюватись на початку XIX століття.
5. Утворення міжнародного органу по захисту працівників - Міжнародної Організації Праці.

16. Коли була утворена перша професійна спілка в Україні?

1. Була утворена у 1805 році.
2. Була утворена у 1812 році.
3. Була утворена у 1817 році.
4. Була утворена у 1905 році.
5. Була утворена у 1917 році.

17. Які заходи не входять до загальних принципів запобігання професійним ризикам згідно Директиви 89/391/ЄЕС?

1. Здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професійної діяльності як до цінності.
2. Адаптація до технічного прогресу.
3. Заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне.
4. Розробка загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію та умови праці.
5. Надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту.

18. Що є предметом вивчення навчальної дисципліни «Основи охорони праці»?

1. Пріоритетність в розробці та проведенні заходів, спрямованих на поліпшення і оздоровлення умов праці на виробництві.
2. Діяльність об'єкту господарювання з метою прийняття управлінських рішень щодо безпеки на виробництві.
3. Відповідальність за особисту та колективну безпеку і усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях.
4. Фактори виробничого середовища, організаційно-технічні і санітарно-гігієнічні умови, у яких здійснюється трудова діяльність людини.
5. Рівень якості освіти, методика викладання дисципліни, які направлені на дослідження теоретико-методичних аспектів охорони праці.

19. Які взаємозалежні елементи входять до внутрішніх елементів структури праці?

1. Цільові і побічні продукти праці.
2. Продуктивні сили.
3. Політична й економічна ситуація в країні.
4. Суспільні виробничо-економічні відносини.

20. До якого рівня сучасної ієрархії управління охороною праці на підприємстві відносять головних фахівців підприємства?

1. Неуправлінські працівники та службовці.
2. Менеджери першої ланки.
3. Менеджери середньої ланки.
4. Вищі менеджери.

## **Інформаційні джерела**

1. Європейський парламент, 2015 р. Резолюція № 2015/2107 (UNI) від 25 листопада 2015 р. про Стратегічну основу ЄС з охорони праці та безпеки на виробництві 2014-2020 рр.
2. LO, 2019. Директиви ЄС та реформа законодавства про охорону праці та трудові відносини - Біла книга. Міжнародне бюро праці, Женева, Швейцарія.
3. МОП, 2018а. Національний профіль безпеки та гігієни праці України. Міжнародне бюро праці, Женева, Швейцарія.
4. МОП, 2018б. Короткі примітки щодо основних аспектів узгодження між українським національним законодавством та окремими директивами ЄС. Міжнародне бюро праці, Женева, Швейцарія.
5. МОП, 2018с. Правова база Української інспекції праці - аналіз та рекомендації. Міжнародне бюро праці, Женева, Швейцарія.
6. МОП, 2017. Настанови та рекомендації до концепції щодо реформування національної системи запобігання професійним ризикам та сприяння безпеці та гігієні праці в Україні. Міжнародне бюро праці, Женева, Швейцарія.
7. Ткачук К.Н., Халімовський М.О., «Основи охорони праці». Навчальний посібник. - 2 - ге вид., Основа, 2006 р. – 448.
8. Охорона праці в галузі та цивільний захист [Електронний ресурс] : навчальний посібник / В. М. Курепін, К. М. Горбунова, В. М. Курепін [та ін.]. Миколаїв : МНАУ, 2020. 266 с.
9. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6105>.
10. Курепін В. М. Актуальні питання охорони праці в енергетичній галузі України / В. М. Курепін, В. М. Курепін // Сучасні проблеми землеробської механіки : матеріали міжнародної наукової конференції, присвяченої 119-й річниці з дня народження академіка Петра Мефодійовича Василенка, м. Миколаїв, 17 – 19 жовтня 2019 р. – Мико-

- лаїв : МНАУ, 2019. – С. 199 – 201.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6409>.
11. Курепін В.М. Психолого-педагогічні методи формування креативного мислення в майбутніх інженерів-педагогів / В. М. Курепін, В. С. Іваненко // Осінні наукові читання : матеріали XXIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, секція № 10. Педагогічні науки, м. Тернопіль, 27 листопада 2019 р. - Тернопіль : ГО «Наука та освіта без кордонів», 2019.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6416>.
12. Курепін В. М. Зупинимо пандемію: безпека і здоров'я на роботі можуть врятувати життя [Електронний ресурс] / В. М. Курепін : план конспект проведення занять з студентами МНАУ до Всесвітнього дня охорони праці / уклад. В.М. Курепін. - Електрон. текст. дані. – Миколаїв : МНАУ, 2020. – 8 с.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7019>.
13. Курепін В. М. Педагогічні умови формування професійних компетентностей майбутніх інженерів-енергетиків про вивченні дисципліни «Основи охорони праці» засобами дистанційної освіти // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 91-94.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9294>.
14. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 39-42. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204>.
15. Гула Т. В., Білик Є. М. Професійна орієнтація учнівської молоді щодо подальшої освіти і вибору професійної кар'єри // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 164-166.  
URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8166>.

16. Демченко А. В. Реформи ринку праці під час карантинних заходів у зв'язку з поширенням COVID-19 в Україні // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 17-20.  
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9820>.
17. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39.  
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>.

Навчальне видання

**Основи охорони праці**  
**Змістовий модуль № 1.**  
«Правові та організаційні основи  
охорони праці»  
**Тема № 1.**  
«Вступ. Загальні питання охорони праці»

Укладач  
**Курепін Вячеслав Миколайович**

Відповідальний за випуск: Д. Д. Марченко

Технічний редактор: В. С. Іваненко

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 16,2  
Тираж 100 прим. Зам. № \_\_

Надруковано у видавничому відділі  
Миколаївського національного аграрного університету  
54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.