

Аудит стану охорони праці на промисловому підприємстві

Тема 3. Міжнародні норми в галузі охорони праці

Питання:

1. Міжнародні організації, які займаються питаннями охорони праці. (Організація об'єднаних націй. Всесвітня організація охорони здоров'я. Міжнародна організація праці. Міжнародна організація з стандартизації).
2. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці.
3. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності.

1. Міжнародні організації, які займаються питаннями охорони праці

Одним із міжнародних прав людини є право на працю і не просто на працю, а на безпечну працю.

На перше місце завжди ставиться право на життя як найважливіше право, без забезпечення якого стає безглуздою постановка питання про дотримання решти прав і свобод. Проте дотримання лише одного права на життя є недостатнім для повноцінного існування та розвитку особистості в суспільстві. Для цього потрібні повага та забезпечення інших прав і свобод.

Ряд **всесвітніх** **і** **регіональних** **міжнародних** **організацій** **займаються** **різними** **аспектами** **міждержавного** **співробітництва** **в** **галузі** **прав** **людини.**

Серед **всесвітніх** **можна** **назвати:**

Організація об'єднаних націй,

Всесвітня організація охорони здоров'я,

Міжнародна організація праці,

Міжнародна організація з стандартизації.

Організація об'єднаних націй

До компетенції Організації Об'єднаних Націй (ООН), згідно з її статутом, входить всебічний розгляд проблем у галузі прав людини. Генеральна Асамблея ООН приймає з цих питань резолюції (серед них особливо важливе значення мають декларації) і договори. Звичайно питання, які стосуються прав людини, включаються в її порядок денний за рекомендацією Економічної і Соціальної ради (ЕКОСОЦ) або за пропозицією держав-членів ЄС.



Більшість таких питань Генеральна Асамблея передає на розгляд у свій Третій комітет (із соціальних, гуманітарних і культурних питань), який готує щодо них проекти резолюцій, які потім приймаються Генеральною Асамблеєю у кінці її сесії. Вона створює також додаткові органи з тих чи інших проблем у галузі прав людини (наприклад, **Спеціальний комітет з деколонізації, Спеціальний комітет проти апартеїду, Комітет зі здійснення невід'ємних прав палестинського народу та ін.**).

Економічна і Соціальна Рада ООН приймає з питань прав людини резолюції або проекти резолюцій (у тому числі дек ларацій) і договорів, які передає для ухвалення до створених при ЕКОСОЦ Комісії з прав людини й Комісії зі становища жінок.



Комісія з прав людини складається з 53 держав-членів, які вибираються ЕКОСОЦ. Комісія приймає резолюції і проекти резолюцій або спеціальних доповідей для розгляду окремих проблем (наприклад, щодо смертної кари, релігійної терпимості, умов праці та ін.) і вивчення ситуацій у конкретних країнах, створює робочі групи. Із суверенітету держави витікає, що вся сфера її взаємовідношень із власним населенням — питання внутрішнє, яке регулюється на національному рівні. На цьому ґрунтуються закладені в практиці Організації Об'єднаних Націй положення про те, що під порушенням принципу захисту прав людини треба розуміти насамперед загальну політичну і правову ситуацію у державі, яка свідчить про те, що ця держава ігнорує свої зобов'язання поважати права людини, масово і грубо порушуючи основні права людини внаслідок, наприклад, апартеїду, расизму, колоніалізму, іноземної окупації тощо.

Багато років вважалося, що окремі порушення прав конкретних осіб (індивідуальні випадки) звичайно належать до внутрішньої компетенції держави і не можуть бути через це предметом розгляду в ООН чи інших міжнародних організаціях. Самі по собі вони можуть і не бути ознакою того, що в державі склалися обставини, які дають змогу говорити про порушення цієї державою своїх зобов'язань відповідно до Статуту ООН. За останні роки погляди на цю проблему змінилися.

Всесвітня організація охорони здоров'я

У 1946 році на Міжнародній конференції з охорони здоров'я в Нью-Йорку була створена Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ). Її статут набув чинності 7 квітня 1948 року (цей день відзначають як Всесвітній день здоров'я).



У ВООЗ входять 190 держав-членів.

Метою ВООЗ є “досягнення всіма народами вищого рівня здоров'я”.

Основні напрямки її діяльності: боротьба з інфекційними хворобами; розробка карантинних і санітарних правил; вирішення проблем соціального характеру.

ВООЗ надає допомогу в налагоджуванні системи охорони здоров'я та підготовки кадрів, у боротьбі з хворобами.

Вищим органом ВООЗ, що визначає її політику, є Всесвітня асамблея охорони здоров'я, до якої входять представники усіх країн — членів організації.

Вона скликається щороку.

Асамблея визначає основні напрямки роботи ВООЗ, розробляє програми в галузі охорони здоров'я, розглядає звіти Виконавчої ради і генерального директора, обговорює і затверджує бюджет ВООЗ.

Всесвітня асамблея може укладати угоди в межах компетенції ВООЗ.

Виконавча рада ВООЗ, яка складається з представників 31 держави, що вибираються Асамблеєю на 3 роки, збирається не рідше двох разів на рік.

Виконавча рада виконує рішення Асамблеї, визначає порядок денний засідань Асамблеї, створює комітети, вживає заходи надзвичайного характеру.



У межах ВООЗ діють шість регіональних організацій: країн Європи, Східного Середземномор'я, Африки, Америки, Східної Азії, західної частини Тихого океану.

Представники ВООЗ є в кожній країні — члени ВООЗ, які на місцях відповідають за діяльність ВООЗ у країнах перебування, консультують уряди щодо розробки й реалізації національних програм охорони здоров'я.



Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) — одна з найдавніших міжурядових організацій. Вона була створена у 1919 році і розвивалася спочатку як автономна інституція при Лізі Націй, а з 1946 року — як перша спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Штаб-квартира МОП — Міжнародне бюро праці (МБП), яке розташовано в Женеві. Членами МОП є 174 держави. **Україна є членом МОП з 1954 року.**



International
Labour
Organization

Головною метою МОП відповідно до її Статуту є сприяння встановленню загального і міцного миру на основі соціальної справедливості, поліпшення умов праці й життя працівників усіх країн.

Виняткова особливість МОП — це її тристороння структура: в діяльності Організації на рівних засадах беруть участь представники урядів, організацій працівників і роботодавців усіх країн — членів МОП.



До основних напрямів діяльності МОП належать:

участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розробки та ухвалення нормативних актів (конвенцій і рекомендацій) з питань умов праці й життя працівників;

розробка та реалізація міжнародних цільових програм, спрямованих на вирішення важливих соціально-трудових проблем (зайнятість, умови праці та ін.);

надання допомоги державам — членам МОП у вдосконаленні національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшенні умови праці тощо шляхом здійснення міжнародних програм технічного співробітництва, проведення дослідних робіт та видавничої діяльності.

Україна ратифікувала понад 50 конвенцій МОП, серед яких найважливішими є нормативні акти, що стосуються основоположних прав людини.

У МОП діє система контролю за застосуванням у країнах — членах Організації конвенцій і рекомендацій.

Кожна держава — член Організації зобов'язана подавати звіти про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформацію про стан законодавства й практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Вищим органом МОП є Генеральна конференція — Міжнародна конференція праці. Її виконавчий орган — Адміністративна рада.

Україна активно використовує експертизу МОП у галузі вдосконалення трудового законодавства та опрацювання нових законодавчих актів.

Поліпшення безпеки та гігієни праці є важливим статутним завданням МОП.

Діяльність МОП з підготовки міжнародних трудових норм набула великого розмаху.

МОП ухвалила понад 60 нормативних актів з проблем охорони праці, багато інших актів спрямовано на вирішення суміжних питань — **інспекції праці, охорони материнства, нічної праці, соціального страхування** тощо.

МОП враховує у своїй діяльності соціальні наслідки науково технічної революції, яка внесла глибокі зміни в технічну базу виробництва та у виробниче середовище, по-новому поставила чи мало проблем охорони праці.

За останні роки МОП ухвалила ряд значних міжнародно-правових документів, спрямованих на захист працівників від професійних ризиків (у публікаціях МОП цей термін визначається як **"джерело небезпеки для життя й здоров'я працівників, із яким він стикається у виробничому середовищі під час виконання своїх виробничих функцій"**).

У 1964 році МОП ухвалила Конвенцію 121 та Рекомендацію 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму.

У 1967 році було закінчено перегляд шести конвенцій 1933 року про пенсії по старості, інвалідності і в разі смерті годувальника, у промисловості та сільському господарстві і замість них ухвалено нову єдину Конвенцію 128 про допомогу по інвалідності, старості й у випадку втрати годувальника, а також відповідну Рекомендацію 131.

У 1981 році 67-ма сесія Міжнародної конференції праці ухвалила **Конвенцію 155, доповнену Рекомендацією щодо професійної безпеки, здоров'я та виробничого середовища**. Автори цього акта прагнули охопити питання про запобігання виробничим небезпекам у всій його повноті. У документах закладено міжнародно-правову основу національної політики щодо створення (з використанням консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників) **всебічної та послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань**.

Конвенція передбачає розробку кожною державою національної політики в галузі техніки безпеки та гігієни праці із зазначенням відповідних функцій та відповідальності державних органів, роботодавців і працівників. Рекомендація охоплює технічні аспекти такої політики.

МОП надає великого значення обміну науково-технічною інформацією між країнами — членами Організації.

Такий обмін здійснюється, зокрема, в межах існуючого з 1959 року Міжнародного інформаційного центру з техніки безпеки та гігієни праці, який узагальнює та систематизує результати національних наукових досліджень у зазначених галузях, що подаються інформаційними центрами країн.

Міжнародна організація з стандартизації



shutterstock.com · 2625971453

До складу Міжнародної організації з стандартизації (ISO) входять 159 національних органів з стандартизації відвеликих і маленьких країн, країн промислово-розвинених, тих, що розвиваються, та країн з перехідною економікою всіх регіонів світу.

Фонд ISO містить більше 18100 стандартів для бізнесу, органів влади та суспільства з практичними інструментами для всіх трьох аспектів сталого розвитку: економіки, соціальної сфери та навколишнього середовища.

Міжнародні стандарти ISO роблять позитивний внесок до існуючого світу. Вони сприяють торгівлі, поширюють знання та інноваційні досягнення в галузі технологій, а також допомагають раціонально використовувати природні ресурси та практику з оцінки відповідності.

Стандарти ISO забезпечують рішення і досягнення вигоди майже для всіх галузей діяльності, охоплюючи сільське господарство, будівництво, машинобудування, виробництво, розподілення, транспорт, медичне обладнання, інформаційні та комунікаційні технології, захист навколишнього середовища, енергетику, управління якістю, оцінку відповідності та послуги.



ISO оптимально використовує ресурси, надані зацікавленими сторонами, розробляючи тільки ті стандарти, для яких існують чіткі вимоги ринку. Ця робота виконується експертами від промислово-технічного та бізнесового секторів, які подали пропозиції про розроблення стандартів та які згодом їх використовуватимуть. Ці експерти можуть діяти в інших відповідних галузях знань, таких як державні органи влади, випробувальні лабораторії, споживчі асоціації та наукові кола, а також в міжнародних урядових та неурядових організаціях.

Міжнародні стандарти ISO являють собою глобальний консенсус відносно стану справ у галузі технології та/або передової практики.

2. Законодавча основа Євросоюзу з питань охорони праці

Охорона праці — частина соціальної політики Євросоюзу (ЄС).

Для її реалізації було створено Товариство сприяння захисту праці в Європі, Комітет з охорони праці та нормування.

Комітет з охорони праці та нормуванню (KAN) був створений в 1994 році.

Мета його створення — захист інтересів трудящих всіх країн-членів ЄС на європейському рівні. Цей комітет складається з представників соціального партнерства (роботодавець, працівник), держави (земля, місто), асоціації страхувальників професійної діяльності (HVBG), інституту по нормуванню (DIN), Європейського комітету по стандартизації (CEN).

Головним завданням комітету KAN є захист інтересів суспільства в процесі праці та участь в актуальних або запланованих проектах з нормування безпеки праці.

Комітет видає відповідні рецензії та проводить дослідження для аналізу питань нормування, що стосуються охорони праці, та виявлення помилок в положеннях по нормуванню.

Після підписання угоди з Світовою Організацією Торгівлі (СОТ) від 1 січня 1995 ЄС схвалила умови ТВТ-угоди. Члени СОТ зобов'язані в якості правової бази для своїх технічних регламентів використовувати міжнародні стандарти. Відповідно до Положень, підписаних у Відні та Дрездені ISO/CEN, міжнародні стандарти мають переваги у порівняно з європейськими стандартами, які регулюють продукти і технології.

Міжнародні стандарти містять не лише вимоги до продуктів і процесів, але також регулюють внутрішньовиробничі відносини, наприклад, між роботодавцем і працівником.

Країни-члени ЄС входять в комітети по нормуванню ISO, діючих в області захисту праці, безпеки машин і деяких інших областях, які регулюються Новою Концепцією. Це робить процес голосування між європейськими та міжнародними організаціями по нормуванню оптимальним, а також створює передумови для європейських позицій в процесі міжнародного нормування.

Розрізняються наступні категорії офіційних документів з нормування в області охорони праці, безпеки машин, охорони навколишнього середовища, будівництва і будівельних об'єктів, транспорту, медицини та методів аналізу: 1) пропозиції до Європейських норм попередніми нормами (prEN, prENV); 2) допрацьовані версії Європейських стандартів (EN); 3) документи діяльності комітетів CEN з нормування без вказівки основних документів (CEN-TC); 4) пропозиції до норм, в основі яких лежать ISO-стандарти (prEN ISO); 5) проекти стандартів, в основі яких лежать різні ISO-документи (ISO-Dok); 6) доповнення до ISO норм (ISO); 7) перероблені версії Європейських стандартів, в основі яких лежать ISO стандарти (EN ISO).

Визначення ролі нормування у галузі виробничої захисту праці має важливе значення в європейському контексті:

в окремих державах стандарти, розроблені соціальними партнерами, чесно дотримуються.

Така позиція не може трактуватися в міжнародному контексті без попередньої перевірки. По усьому світу є безліч держав, які змушені обмінюватися технологіями і досвідом в області практичного захисту праці під час виробничої діяльності.

Якщо для подолання небажаного нівелювання в області захисту праці не вистачає технічних стандартів, то необхідно використовувати інші можливості.

Пріоритетом у даному випадку є **технічні звіти міжнародних організацій з нормування.**

Вони можуть містити велику кількість інформації, а також пропонувати альтернативні сценарії дії.

Комітетом по захисту праці та нормуванню (KAN) було зроблено пропозицію щодо застосування спільних положень ISO і ЕС: не вказувати в нормах безпеки вимоги щодо використання й інсталяції догляду за продуктом у формі правил поведінки споживача.

Таким чином, вони були б доступні державам, які не мають свого чіткого законодавства щодо безпеки праці.

3. Міжнародні норми соціальної відповідальності. Визначення та основні принципи соціальної відповідальності

Сьогодні у світовій практиці велике значення надається формуванню нормативної бази щодо соціальної відповідальності організацій. Серед міжнародних документів, що формують цю нормативну базу, необхідно відмітити такі:

ISO 26000:2010 «Настанови з соціальної відповідальності», який було офіційно прийнято Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO) 01.11.2010;

SA 8000:2001 «Соціальна відповідальність», розроблений Міжнародною організацією із соціальної відповідальності;

серія стандартів AA1000 S, а саме AA1000APS — стандарт основних принципів підзвітності, AA1000AS — стандарт верифікації звітів та AA1000SES — стандарт взаємодії зі стейкхолдерами, створені Інститутом соціальної та етичної підзвітності;

стандарти серії GRI, куди входить Керівництво G3, а також настанови з визначення показників економічної результативності, екологічної результативності, показники результативності у сфері прав людини, показники результативної взаємодії із суспільством, показники результативності у сфері відповідальності за продукцію, запропоновані Глобальною ініціативою зі звітності.

Згідно з соціальна відповідальність — це відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності — на суспільство та навколишнє середовище через прозору й етичну поведінку, яка:

- 1) сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я та добробут суспільства;
- 2) враховує очікування зацікавлених сторін;
- 3) відповідає законодавству, що застосовується та узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- 4) є інтегрованою у діяльність всієї організації та реалізується нею на практиці взаємовідносин.

Проаналізувавши це визначення, можна припустити, що для ефективної реалізації такої діяльності організації слід застосовувати комплекс стандартів, норм та правил, які охоплюють наведедені вище характеристики, а також обов'язково враховувати визначені принципи соціальної відповідальності.

Нормативний документ ISO 26000 надає інструкції щодо основних принципів, аспектів та практик соціальної відповідальності, але цей документ не є стандартом на системи управління, а також є непридатним для використання з метою сертифікації у випадку регулятивної діяльності або укладання договорів.

ISO відзначає, що рекомендації або вимоги сертифікації, відповідно до ISO 26000, є неправильним тлумачення цілей цього міжнародного стандарту.

Більш глибокий аналіз питання пояснює причину такої позиції.

Відомо, що соціальна політика кожної держави є індивідуальною та визначається її особистим історичним розвитком, а також переліком інших, притаманних лише їй характеристик. ISO об'єднує в собі багато країн світу і є достатньо авторитетною установою на світовій арені. Але у розробленому цією організацією документі, який визначає соціальну відповідальність, її принципи, аспекти, не встановлено конкретних шляхів впровадження принципів соціальної відповідальності. За необхідності кожна держава світу розроблятиме власний національний стандарт з урахуванням вимог національного законодавства та принципів соціальної відповідальності, закладених в ISO 26000, і такий стандарт буде придатним для застосовування з метою розроблення та сертифікації систем управління.

Не менш важливою причиною необхідності створення національного стандарту із систем управління соціальною відповідальністю організації, як зазначено в, є відсутність на міжнародному рівні документа, який повною мірою стосується питань соціальної відповідальності з позицій менеджменту та застосовує принципи Демінга для побудови та удосконалення системи управління.

Оскільки правова база, що регулює питання, які належать до соціальної відповідальності в Україні, певною мірою вже існує, наприклад, і це не повний її перелік, найближчим часом необхідно вирішувати питання гармонізації, оскільки це є необхідним кроком до створення національного стандарту із систем управління соціальною відповідальністю організації.

Керівний документ (SA8000 Guidance Document) містить пояснення до стандарту SA8000, а також інформацію щодо його впровадження, опис методів визначення відповідності даному стандарту і може використовуватися як керівництво для аудиторів та компаній, що бажають пройти атестацію відповідно до SA8000.

В цьому нормативному документі визначені нормативні елементи та їх інтерпретація, надані визначення компанії (підприємству), постачальника/субпідрядника, субпостачальника, компенсації, коригувальної дії, зацікавленої сторонни, дитини, молодого працівника, дитячої праці, примусової праці, надомного працівника, перелічені вимоги щодо соціального захисту, охорони праці, свободи об'єднань і права на укладання колективного договору, дисциплінарні заходи, порядок нарахування заробітної плати працівникам.

Наступна група стандартів — це АА1000 та стандарти серії GRI, які стосуються звітування.

Стандарти AA1000 AccountAbility забезпечують можливість звітування у питаннях, які стосуються соціальної звітності та ревізії. На сьогодні ці нормативні документи використовуються бізнесом та громадськими організаціями під час проектування політики корпоративної звітності, а також діалогу між усіма зацікавленими сторонами.

Аналізуючи глобальну ініціативу зі звітності, слід зазначити, що у настанові GRI наведено методику звітності, де передбачене визначення економічної, екологічної та соціальної результативності організації — так звана «трирівнева» модель звітування. Згідно з GRI-стандартами визначаються показники економічної та екологічної результативності, результативності у сфері прав людини, підходів до організації належних умов праці, відповідальності за продукцію, взаємодії із суспільством.

Стандарти серії GRI — це безпосередньо стандарти звітності, тоді як AA 1000 — це стандарти організації соціальної звітності, які дають можливість не лише описувати переваги та недоліки конкретного підприємства, а й визначати можливі шляхи покращання функціонування соціальної відповідальності підприємства, тобто є можливість модернізації організації саме з позиції соціальної відповідальності.

Ці два стандарти зі звітності доповнюють один одного і тому для організації перевагою буде спільне їх застосування.

Отже, сучасна нормативна база, яка охоплює питання соціальної відповідальності організації, є достатньо різноманітною. До неї входять як міжнародні стандарти, так і регіональні. Така різнобічність, перш за все, має позитивний ефект для організацій, оскільки є можливість вибору та інтеграції, враховуючи конкретні вимоги сучасності.