

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2020.11.13>

Давиденко А.О.

аспірант

Харківський національний університет внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ

Постановка проблеми. Характеристика теоретико-методологічних засад будь-якого правового явища чи інституту не може відбуватись без визначення шляхів подальшого розвитку досліджуваного об'єкта, пріоритетів та бажаних цілей його майбутньої еволюції. Найбільш ефективним способом реалізувати визначене є аналіз зарубіжного досвіду із суміжних питань. Адже зарубіжний досвід дає змогу розширити уявлення про відповідні правові явища, допомагає поглянути на певну юридичну проблему під новим кутом, знайти актуальні рішення відповідних проблематик, що вже були опрацьовані. Через це наукова актуальність порівняльного дослідження є безсумнівною, у зв'язку із чим доречно провести подібну наукову розробку в межах зазначеної наукової праці.

Стан дослідження. Окремі проблемні аспекти охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці у своїх роботах розглядали: Т.В. Аверочкіна, Л.Ю. Бугров, П.О. Ізуїта, М.Г. Кравченко, В.А. Ліпкан, С.М. Прилипко, П.М. Рабінович, О.А. Ситницька, І.М. Шопіна, І.В. Шудренко та багато інших. Утім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, питання зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

Мета статті – визначити можливості застосування зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці в українських реаліях.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, доречно розглянути досвід Європейського Союзу (далі – ЄС) у питанні охорони праці на підприємствах, де існують шкідливі умови трудової діяльності. Варто відзначити, що на всій території Єврозони є подвійний підхід до організації охорони праці в усіх галузях людської праці, що виражено у дворівневій системі правового регулювання суспільних відносин. Так, перший рівень провадиться на території всього Європейського співтовариства. Єврокомісія реалізує політику в галузі охорони праці за допомогою Європейського агентства з охорони та безпеки праці. Серед інших напрямів особливу увагу приділено соціальним програмам. У цьому середовищі в активній формі культивується відповідальне ставлення до своєї праці і здоров'я, до управління професійними ризиками. До цієї роботи залучені молодіжні організації, профспілки, школи, університети та інші навчальні заклади. Великий масив інформації з охорони праці розташовано на сайті цього агентства у відкритому доступі. У простій і зручній для сприйняття формі дана базова інформація про природу ризиків і методи їх оцінки. Шляхом однозначних відповідей на ясно сформульовані питання кожен працівник може самостійно провести оцінку ризиків на своєму робочому місці і, слідуючи стандартним, не складним у застосуванні рекомендаціям, скласти персональний план дій щодо зниження ризиків і збереження свого здоров'я. Окремі інформаційні матеріали, а також прописані у норма-

тивах Європейського агентства з охорони та безпеки праці офіційні стандарти стосуються сфери охорони праці саме на підприємствах зі шкідливими умовами трудової діяльності. Зазначена установа постійно відслідковує рівень інформованості населення ЄС про його права та обов'язки у галузі охорони праці на зазначених підприємствах, а також контролює дотримання стандартів у такому напрямі [1].

Другий рівень організації охорони праці в ЄС, зокрема на підприємствах зі шкідливими умовами праці, реалізується в рамках національних правових систем держав-членів. Так, у Франції у Законі «Про гарантії проти професійних ризиків» від 1991 року, відповідно до інструкцій, отриманих від адміністрації підприємства і правил його внутрішнього трудового розпорядку, встановлено обов'язок трудівників піклуватися про свою безпеку, своє здоров'я, а також про безпеку оточуючих осіб. За порушення цього обов'язку в низці випадків працівники караються штрафами [2, с. 925]. У цій країні законодавством передбачено створення на підприємствах з чисельністю понад 250 працівників соціальної служби із проблем праці. Персонал цієї служби призначається за згодою між адміністрацією й комітетом підприємства, а за відсутності такої домовленості – інспектором праці. Мета діяльності соціальної служби – надавати допомогу працюючим у вирішенні психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим, особам, працю яких поєднано із впливом шкідливих умов; координувати й заохочувати заходи адміністрації й комітету підприємства з вирішення соціальних питань; допомагати створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності всіх працівників своєю працею; запобігати серед працюючих стресів і виробничого дискомфорту; забезпечувати надання працівникам, які провадять трудову діяльність на підприємствах із шкідливими умовами праці, всіх передбачених їм пільг [2, с. 926; 3, с. 146].

Правову основу охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці у Швейцарії становлять Закон «Про страхування від нещасних випадків», Закон «Про працю», а також Закон «Про безпеку технічного устаткування й апаратури». Закон «Про страхування від нещасних випадків» містить у собі заходи профілактики від нещасних випадків і професійних захворювань. У Законі «Про працю» викладено правові вимоги про працю, спеціально зорієнтовані на завдання охорони здоров'я зайнятих на виробництві зі шкідливими умовами трудової діяльності працівників. Інноваціями законодавчого характеру останніх років у Законі «Про страхування від нещасних випадків» і в Законі «Про працю» можна назвати набуття чинності постанов, які стосуються фабрично-заводських лікарів та інших фахівців з охорони праці. За Швейцарським інститутом страхування від нещасних випадків закріплені питання, що стосуються перевірки відповідності устаткування і його функціонувань до декларованих стандартів, а також уживання необхідних заходів або проходження технічного тестування (на кшталт українського інституту атестації робочого місця). Устаткуванням непромислового призначення займається Консультативний орган з питань запобігання нещасним випадкам, а також різного роду спеціалізовані організації. У Швейцарії поки ще малопомітним залишається вплив соціальних партнерів. Водночас розроблювані в комісіях ЄС норми та стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування впроваджуються в національні нормативи й публікуються у відповідних виданнях [4].

Доцільно також проаналізувати досвід Німеччини у питанні правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Так, у цій державі під терміном «охорона праці» загалом слід розуміти законодавчо врегульовану систему, що містить будь-які заходи, спрямовані на охорону життя і здоров'я людей на виробництві, та охоплює заходи щодо запобігання

нешасним випадкам на виробництві. У рамках Європейського співтовариства Федеральний уряд Німеччини надав сильну підтримку щодо створення Єдиного ринку, що спровокувало виникнення низки директив у галузі забезпечення виробничої безпеки й охорони праці, зокрема було розроблено заходи щодо поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на робочих місцях, вимоги стосовно робочих місць, а також досліджено особливості використання обладнання працівниками на роботі, застосування засобів індивідуального захисту робітниками на виробництві, підймання і переміщення важких вантажів та роботу перед екранами комп'ютерів [5, с. 300].

У Фінляндії, окрім забезпечення безпечних і здорових умов праці, поняття «охорона праці» охоплює умови трудових відносин, психосоціальний баланс на робочому місці, питання лідерства та менеджменту, ефективного функціонування організації та продуктивності праці загалом, процес забезпечення мінімізації впливу шкідливих факторів на працівників, роботу яких пов'язано із постійним впливом подібних факторів. У цій країні основну відповідальність за забезпечення належних умов праці на всіх підприємствах та особливо в організаціях, де існують специфічні умови трудової діяльності, несуть самі підприємства та установи. Державне управління з охорони праці, служба охорони праці, а також інші експертні служби надають підтримку в питаннях забезпечення безпечних умов праці на робочих місцях. Відповідно, державні органи з умов і охорони праці концентрують свою увагу на вирішенні проблем, пов'язаних з трудовим добробутом. При цьому основними напрямками стратегії Міністерства соціального забезпечення і охорони здоров'я і його відомчих управлінь і установ у галузі охорони праці слід вважати такі: збереження та розвиток працездатності; профілактику виробничого травматизму, професійних захворювань, захворювань опорно-рухового апарату та сприяння психосоціальному балансу на робочих місцях загалом;

збереження трудової активності та управління виробничим процесом [5, с. 300].

У контексті аналізу правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці на території зарубіжних країн неможливо залишити поза увагою досвід пострадянських держав, правові системи яких схожі із національною. Наприклад, у Республіці Білорусь правове регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці ґрунтується на декількох нормативних актах. Такими, зокрема, є Закон Республіки Білорусь «Про охорону праці» та Трудовий кодекс Республіки Білорусь. Відповідно до норм останніх охорона праці загалом – це система забезпечення безпеки життя і здоров'я працюючих у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційні, технічні, психофізіологічні, санітарно-протиепідемічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи й засоби. Відповідно до того ж нормативно-правового акта шкідливі виробничі фактори або умови праці – це виробничі фактори, вплив яких на працюючого у виробничому процесі за певних умов може призвести до захворювання, зниження працездатності або до смерті [6].

Ключовими напрямками державної політики в сфері охорони праці на всіх категоріях підприємств є: пріоритет збереження життя і здоров'я працюючих; відповідальність роботодавця за створення здорових і безпечних умов праці; комплексне вирішення завдань охорони праці на основі республіканських, галузевих і територіальних цільових програм із поліпшення умов і охорони праці з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки; соціальний захист працюючих, відшкодування шкоди особам, які потерпіли у разі нещасних випадків на виробництві та (або) отримали професійні захворювання; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх роботодавців; використання економічних методів управління охороною праці,

участь держави у фінансуванні заходів щодо поліпшення умов і охорони праці; інформування громадян, навчання працюючих з питань охорони праці тощо [6].

Цими ж законодавчими актами встановлено, що працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, мають право на оплату праці в підвищеному розмірі, безкоштовне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, на оплачувані перерви за умовами праці, скорочений робочий день, додаткову відпустку, інші компенсації. При цьому на роботах, де існують шкідливі умови праці, заборонена праця жінок та неповнолітніх. Зокрема, не допускається залучати жінок до підземних робіт. Забороняється залучення жінок до виконання робіт, пов'язаних з підйомом і переміщенням вантажів вручну, що перевищують встановлені для них граничні норми, якщо інше не встановлено законодавчими актами. Своєю чергою осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, не допускається залучати до підземних і гірничих робіт, крім випадків залучення до виконання зазначених робіт учнів у закладах освіти віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років під час проходження ними практики, виробничого навчання [6; 7].

Ще одним законодавчим актом у галузі правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці є Постанова Міністерства праці та соціального захисту Республіки Білорусь «Про затвердження Типової інструкції про проведення контролю за дотриманням законодавства про охорону праці в організації» від 26.12.2003 № 159. Цим нормативним актом затверджено основи проведення контролю за станом охорони праці на всіх без винятку підприємствах, установах і організаціях. Відповідно до Інструкції подібний контроль відбувається у таких основних формах, як: контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, що здійснюється керівниками і фахівцями організації відповідно до їхніх

посадових обов'язків; контроль, здійснюваний службою охорони праці організації; виробничий контроль за дотриманням вимог промислової безпеки на небезпечних виробничих об'єктах, здійснюваний експлуатуючою їх організацією; громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, здійснюваний профспілками [8].

Висновок. Отже, проведеним дослідженням було розкрито та проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. До прикладу наведено такі країни, як: Великобританія, Канада, Франція, Швеція, Німеччина, Фінляндія та Республіка Білорусь. У більшості зазначених країн сформовані власні підходи до проблематики регулювання галузі охорони праці, а також забезпечення цього інституту на рівні підприємств, де трудову діяльність обтяжено шкідливими умовами праці. У зв'язку із цим неможливо виділити підхід однієї держави, який би не конфліктував із внутрішньонаціональними правовими реаліями, та перейняти його. Тому, на нашу думку, логічно запозичувати консолідований досвід, який полягає в імплементації в українське правове середовище таких аспектів: по-перше, необхідно уточнити нормативний матеріал, тобто чітко визначити на законодавчому рівні, а саме в нормативних актах, які регламентують сферу охорони праці безпосередньо, поняття «шкідливі умови праці», «шкідливі виробничі фактори»; по-друге, закріпити на нормативному рівні основні види контролю за станом охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами трудової діяльності; по-третє, перейняти досвід проведення загальнодержавних програм інформування персоналу установ, підприємств та організацій з питань безпеки праці на об'єктах зі шкідливими умовами трудової діяльності та поліпшення організації праці на подібних підприємствах; по-четверте, адаптувати національне законодавство з окремими положеннями нормативних актів ЄС у розрізі імплементації європейських стандартів

охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Переїняття зарубіжного досвіду саме у наведеному ракурсі, на наш погляд, дасть змогу суттєво удосконалити

національну систему охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами трудової діяльності в розрізі підвищення її ефективності, якості та рівня організації.

Анотація

Метою статті є визначення можливості застосування зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці в українських реаліях. Наголошено, що зарубіжний досвід дає змогу розширити уявлення про відповідні правові явища, допомагає поглянути на певну юридичну проблему під новим кутом, знайти актуальні вирішення відповідних проблематик, що вже були опрацьовані. Через це наукова актуальність порівняльного дослідження є безсумнівною, у зв'язку із чим доречно провести подібну наукову розробку в межах зазначеної наукової праці. У статті на основі аналізу низки наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців узагальнено досвід Великобританії, Франції, Швеції, Німеччини, Фінляндії та Республіки Білорусь у сфері правового регулювання охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Аргументовано, що в більшості країн сформовані власні підходи до проблематики регулювання галузі охорони праці, у зв'язку із чим неможливо виділити підхід однієї держави, який би не конфліктував із внутрішньонаціональними правовими реаліями, та перейняти його. Визначено, що необхідність запозичувати консолідований досвід зарубіжних країн, який полягає в імплементації в українське правове середовище таких аспектів: по-перше, необхідно уточнити нормативний матеріал, тобто чітко визначити на законодавчому рівні, а саме в нормативних актах, які регламентують сферу охорони праці безпосередньо, поняття «шкідливі умови праці», «шкідливі виробничі фактори»; по-друге, закріпити на нормативному рівні основні види контролю за станом охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами трудової діяльності; по-третє, перейняти досвід проведення загальнодержавних програм інформування персоналу установ, підприємств та організацій з питань безпеки праці на об'єктах зі шкідливими умовами трудової діяльності та поліпшення організації праці на подібних підприємствах; по-четверте, адаптувати національне законодавство з окремими положеннями нормативних актів ЄС у розрізі імплементації європейських стандартів охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Переїняття зарубіжного досвіду саме у наведеному ракурсі, на наш погляд, дасть змогу суттєво удосконалити національну систему охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами трудової діяльності в розрізі підвищення її ефективності, якості та рівня організації.

Ключові слова: зарубіжний досвід, Європейський Союз, правове регулювання, охорона праці, шкідливі умови праці, законодавство.

Davydenko A.O. On implementation of foreign experience of legal regulation of the occupational safety at enterprises with dangerous working conditions in the Ukrainian realities Summary

The purpose of the article is to determine the possibilities of applying foreign experience of legal regulation of labor protection at enterprises with harmful working conditions in the Ukrainian realities. It is emphasized that foreign experience allows expand the understanding of the relevant legal phenomena, helps to look at a certain legal problem from a new angle, to find relevant solutions to relevant issues that have already been worked out. Therefore, the scientific relevance of comparative research is unquestionable and therefore it is appropriate to conduct such a scientific development within the specified scientific work. The article, based on the analysis of a number of scientific works

of domestic and foreign scientists, summarizes the experience of Great Britain, France, Sweden, Germany, Finland and the Republic of Belarus in the field of legal regulation of labor protection in enterprises with harmful working conditions. It is argued that in most countries there are their own approaches to the regulation of labor protection, and therefore it is impossible to identify the approach of one state, which would not conflict with domestic legal realities and adopt it. It is determined that the need to borrow the consolidated experience of foreign countries, which is to implement in the Ukrainian legal environment the following aspects: first, it is necessary to clarify the normative material, i.e., clearly defined at the legislative level, namely in regulations governing labor protection directly the concept of «harmful working conditions», «harmful production factors»; secondly, to consolidate at the regulatory level and the main types of control over the state of labor protection in enterprises with harmful working conditions; thirdly, to adopt the experience of conducting national programs of informing the staff of institutions, enterprises and organizations on occupational safety at facilities with harmful working conditions and improving the organization of work at such enterprises; fourth, to adapt national legislation with certain provisions of EU regulations in the context of the implementation of European labor protection standards in enterprises with harmful working conditions. Adoption of foreign experience in this perspective, in our opinion, will significantly improve the national system of labor protection in enterprises with harmful conditions of labor in terms of improving its efficiency, quality and level of organization.

Key words: foreign experience, European Union, legal regulation, labor protection, harmful working conditions, legislation.

Список використаних джерел:

1. Міжнародне співробітництво та досвід у галузі охорони праці. Впровадження системи ризик-орієнтованого підходу на підприємствах: стаття від 13.09.2019 / Головне управління Держпрому у Харківській області. URL: <https://www.kh.dsp.gov.ua/новини/міжнародне-співробітництво/>
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник: в 2-х т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
3. Шрамко О.В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці : дисертація. Харків : Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. 2019. 189 с.
4. Бойко Р.Б. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України. *Вісник Академії адвокатури України*. 2011. № 3(22). С. 81–86.
5. Турченко Т., Котькова В. Міжнародний досвід охорони праці та особливості його впровадження в Україні. *Економічний аналіз*. 2013. Випуск 12. Частина 1. С. 299–301.
6. Об охране труда : Закон от 12.07.2013 № 61-3. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: http://pravo.by/upload/docs/op/H11300061_1374613200.pdf
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: от 26.07.1999 № 296-3. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296>
8. Об утверждении Типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации : постановление от 26.12.2003 № 159. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://www.pravo.by/pdf/2004-7/2004-7%28046-063%29.pdf>