

УДК: 331.45 (477)

О. А. НИКИФОРОВА^{1*}, Г. Г. СИДОРЕНКО^{2*}

^{1*} Каф. «Безпека життєдіяльності», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, 49010, м. Дніпропетровськ, Україна, тел. +38 (056) 373 15 81, ел. пошта nikiforova76@mail.ru, ORCID0000-0001-7033-6149

^{2*} Каф. «Безпека життєдіяльності», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, 49010, м. Дніпропетровськ, Україна, тел. +38 (056) 373 15 81, ел. пошта annuschka_@mail.ru, ORCID0000-0003-1690-324X

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ДО СТАНДАРТІВ ЄС

У даній статті аналізується коло проблемних питань охорони праці. Пропонуються шляхи удосконалення правового регулювання відносин у даній сфері, розробка напрямків імплементації національного законодавства до міжнародних норм та законодавства Європейського Союзу. Досліджені окремі нормативні документи трудового права країн Європейського Союзу, зіставлені з документами, що регулюють аналогічні сфери в українській практиці. Проаналізовані відмінності, які необхідні для усунення цих проблем, запропонований механізм імплементації вказаних відмінних рис в українське законодавство, що стане одним з вагомих кроків інтеграції України в ЄС і зіграє значну роль в посиленні мотивуючої функції оплати праці і підвищенні продуктивності праці в країні.

Ключові слова: охорона праці, законодавство України, удосконалення державного нагляду за охороною праці, законодавство Європейського Союзу.

Конституція України проголошує, що права і свободи людини, гарантії їх дотримання визначають зміст і спрямованість політики держави, яка в свою чергу, повинна відповідати перед громадянами за результати своєї діяльності [2]. Одним з пріоритетних напрямів державної політики є забезпечення умов роботи, які відповідають вимогам норм безпеки. Стаття 3 Конституції України встановлює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Так, у ч. 4 ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Це положення ґрунтується на міжнародно-правових стандартах охорони праці, орієнтованих на нагляд за дотриманням безпечних умов праці та впровадження виробництва передових технологій з метою запобігання виникненню ризиків, які ставлять під загрозу безпеку людей, призводять до нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [6].

На сучасному етапі економічного розвитку в нашій державі відбуваються серйозні соціально-економічні та суспільно політичні перетворення. Україна знаходиться на стадії реформування командно-планових, централізованих методів управління і переходу до економічних форм господарювання, які притаманні держа-

вам з соціально-ринковою моделлю управління. Дані процеси не могли обійти питання охорони праці, питання безпечних умов праці.

Аналізуючи стан організації роботи на сучасному етапі і набутого людством досвіду з цього питання, можна зробити висновок про необхідність поліпшення стану охорони праці та профілактики виробничого травматизму, прагненні держави створити правову та економічну базу для вирішення цих питань.

Актуальність питань охорони праці визначається тим, що дана категорія не є статичним явищем, оскільки її розуміння й тлумачення залежить від домінуючих у суспільстві правових і соціально політичних доктрин, від структури державних органів, від соціальної політики держави та інших обставин.

Метою даної статті є аналіз правового регулювання охорони праці в сучасних умовах господарювання і визначення кола існуючих проблем у даній сфері в контексті реформування трудового законодавства.

Окреслюючи коло проблемних питань в галузі охорони праці, потрібно сказати, що на ряду з вимогами забезпечення функціонування управління охорони праці на підприємстві відсутні вимоги планування роботи з охорони праці на підприємстві. Для забезпечення системи управління охороною праці необхідно, щоб

власник або уповноважений ним орган вів облік поточних показників безпеки, розробляв поточне і перспективне планування діяльності з охорони праці, поруч з профспілками брав участь у реалізації програми щодо поліпшення безпеки та гігієни праці, а також здійснював контроль вищезазначених заходів. У процесі виконання господарської діяльності не поодинокі випадки, коли на підприємствах, організаціях, установах не дотримуються передбачені законом вимоги, які повинен контролювати роботодавець [7].

Часто зустрічаються ситуації, коли на підприємствах не діє ні нормативне, ні кадрове, ні фінансове забезпечення охорони праці. Належна робота служб з охорони праці на підприємствах є швидше винятком, ніж нормою. Діє принцип зворотної дії – повне ігнорування питань охорони праці, гігієни та безпечних умов праці.

Наступною проблемою є незацікавленість підприємств у впровадженні безпечних умов праці на виробництві, оскільки така діяльність не завжди співвідноситься з економічними показниками. Вітчизняним роботодавцям, в першу чергу, потрібно відійти від застарілих форм тотального контролю і «ручного управління» персоналом. Вони вважають, що не вигідно вкладати кошти в переобладнання робочих місць згідно з вимогами охорони праці, оскільки це призводить до зменшення прибутку підприємства. Виходом з цієї ситуації може стати політика держави, спрямована на підвищення зацікавленості роботодавця в створенні безпечних робочих місць (наприклад пільговий режим оподаткування). В першу чергу, це стосується змін норм, що регулюють порядок виплати компенсацій у разі нещасних випадків, травм або професійних захворювань. Також, на нашу думку, ці виплати повинні здійснюватися за умов безпосередньої участі роботодавця, а не лише коштами Фонду соціального страхування. Коли буде матеріальна зацікавленість підприємств у збереженні коштів на такі випадки, тільки тоді відбудуться зміни в підходах вирішення проблем дотримання вимог з охорони праці. Така політика, на думку фахівців, дозволить впровадити високотехнологічні, інноваційні системи безпеки, що зробить наші підприємства конкурентними на ринку товарів і послуг країн Європейського союзу. Тому в питаннях охорони праці вітчизняні роботодавці та працівники повинні відчувати необхідність влас-

ної участі в інтеграційних процесах. Кожен працівник повинен нести повну особисту відповідальність за свої дії.

Не менш важливим і проблемним є питання адаптації законодавства про охорону праці до європейських стандартів. Інститут охорони праці в Україні потребує докорінних змін. Особливу увагу слід звернути на випадки виробничого травматизму та професійних захворювань, які відбуваються з вини роботодавця. Такі негативні явища, як порушення трудових прав громадян, гарантованих Конституцією України, представляють реальну загрозу економічній і соціально-політичній стабільності суспільства [3].

Аналізуючи досвід інших пострадянських держав, що недавно стали, членами Європейського Союзу, щодо процесу адаптації законодавства в галузі охорони праці до вимог законодавства ЄС, можна знайти суттєві відмінності з вітчизняною практикою [9, 11].

Республіка Польща досить успішно трансформувала радянську систему охорони праці в європейську модель. Вже в 1994 р. Рада Міністрів Республіки Польща прийняв Національну Стратегічну Програму «Безпека та захист працівників у виробничому середовищі». У 1997 р. був переглянутий і доповнений Трудовий Кодекс, до якого увійшли основні принципи Рамкової директиви 89/391/ЄЕС, зокрема, положення про обов'язок роботодавців здійснювати оцінку професійних ризиків, пов'язаних з працею, прийнятті відповідних профілактичних заходів для попередження виникнення цих ризиків, а також про інформування працівників про професійні ризики і принципи захисту від загроз. На виконання вимог Трудового Кодексу розпорядженням Міністра праці та соціальної політики прийняті Загальні правила безпеки та гігієни праці, в яких деталізовані основні вимоги до роботодавців щодо забезпечення безпеки на робочих місцях з урахуванням оцінки ризиків.

Наступною програмою в Республіці Польща (2002-2004 р.) стала «Адаптація умов праці в Польщі до стандартів Європейського Союзу», що реалізується в два етапи і складається з розробки і впровадження правових та організаційно-технічних рішень, які дозволили б досягти рівня безпеки та гігієни праці, відповідальних положенням директив Європейського Союзу. За цей період був прийнятий ряд стандартів, зокрема стандарти для захисту працівників від фізичних погроз, спецодягу та спецвзуття та ін-

ших засобів індивідуального захисту, для захисту від загроз травмування, машин і устаткування, якими встановлені основні технічні вимоги.

Слід зазначити, що в Республіці Польща є ряд нормативних актів, що регулюють питання безпеки та гігієни праці, які були прийняті ще до вступу країни до Європейського Союзу, але їх кількість – не більше 100 одиниць. Це в приклад нашому реєстру нормативно-правових актів (НПАОП).

В Україні фактично відбуваються такі ж події, але з протилежним фіналом. Було б українською і нерозумно, якби в Україні одночасно діяли два різні закони про охорону праці або дві різних конституції. Однак фактично можна стверджувати, що незабаром в Україні діятимуть дві загальнодержавні програми з охорони праці. А так і буде, адже попередній «аналог» Загальнодержавної програми – Національна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001-2005 роки (постанова Кабміну від 10.10.2001 № 1320) – ще не завершена! Хоча, як випливає з назви документа, останній захід мав завершитися в 2005 році. Тобто 7-12 і більше років тому. Все тому, що в Національну програму на 2001-2005 р. включили безліч нікому не потрібного, неефективного та надуманого. По попередній програмі не відзвітували. Досконалі помилки не проаналізували. За даремно викинуті гроші ніхто не покарааний. І ось, не завершивши програму 2001-2005 років, не провівши роботи над помилками, ми твердим кроком і сповнені оптимізму вступаємо в еру програми 2014-2018 р. [8].

В цілому, аналіз українського законодавства з охорони праці дозволяє визначити проблеми і запропонувати підходи для підвищення ефективності процесу імплементації національного, міжнародного законодавства та законодавства Європейського Союзу. Саме адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є складовою процесу світової інтеграції щодо зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність з європейськими стандартами в галузі охорони праці.

Якщо конкретніше підійти до співвідношення національного законодавства та законодавства ЄС у сфері охорони праці, можна сказати, що в цілому воно відповідає даним нормам. Воно охоплює ряд міжнародних документів. Серед них такі документи, як: Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні

права, Європейська соціальна хартія, Конвенція МОП «Про безпеку і гігієну праці та виробничого середовища», рекомендація МОП «Щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища» і акти національного законодавства, такі як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці». Не дивлячись на різноманіття правових актів, у законодавстві України є деякі невідповідності, які потребують уточнення та доповнення.

Так, П. О. Ізюта пропонує доповнити Закон України «Про охорону праці» законодавчо затвердженою вимогою щодо єдиної письмової форми інформування працівників під час прийняття на роботу про місце роботи, про посади, характер і категорії роботи, які вони повинні виконувати; однак, в чому полягатиме ця робота, як це зазначено в ст. ст. 2 і 4 Директиви № 91/533/ЄЕС «Щодо зобов'язання роботодавця повідомляти працівників про умови, які застосовуються при укладенні угод працевлаштування або до трудових відносин» [1]. У Законі України «Про охорону праці» ст. 5 зазначено, що під час укладення трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки і їх впливу на здоров'я, а також права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору, при цьому форму інформування конкретно не визначено.

У чинному Кодексі законів про працю України часто не враховано багато положень європейського законодавства. Директива Ради Європи № 2003/88/ЄЕС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [4] зазначає, що працівники, які трудяться на нічних роботах, мають право на безкоштовний медичний огляд і безкоштовне забезпечення медичними препаратами. Дане положення в Кодексі законів про працю України не вказано.

Також в Кодексі не закріплено обов'язок роботодавця призначати на виробництві працівників, відповідальних за надання першої медичної допомоги, боротьбу з пожежею та евакуацію персоналу, що є однією зі складових охорони праці. Незважаючи на те, що зазначені функції виконуються компетентними органами, існування на підприємстві осіб з такими повноваженнями є необхідним.

У законодавстві України відсутній нормати-

вно-правовий акт, який регулював би відносини з безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах, як це зроблено в Директиві Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я в робочих зонах» [5, 10]. Але в законодавстві України не визначено сам термін «робоча зона».

Але, одним із суттєвих недоліків українського законодавства про охорону праці є наявність великої кількості нормативних актів, які дублюють один одного, і акти, які прийняті ще в радянський період, які в силу певних обставин не відповідають сучасним вимогам охорони праці. Прикладом можуть бути діючі «Правила про умови праці вантажників під час вантажно-розвантажувальних роботах» які були затверджені Народним Комісаріатом Праці СРСР з 20.09.1931 року № 254.

Також однією з найважливіших проблем є процес удосконалення державного нагляду за охороною праці. Кроки до цього – реформування, зміцнення і модернізація технічної інспекції праці.

Підводячи підсумки, необхідно відзначити, що питання охорони праці є актуальним і відкритим сьогодні. Тому необхідно приділяти більше уваги як науковцям, так і власникам підприємств, щодо питання забезпечення здорових належних і безпечних умов праці. Це повинно виявлятися в таких напрямках діяльності як: приведення у відповідність актів національного законодавства згідно міжнародним стандартам, усуненню дублювання повноважень органів державної влади у сфері дотримання законодавства про охорону праці, розробці ефективної та дієвої системи управління охорони праці на підприємстві, удосконалення діяльності органів громадського управління, а саме технічних інспекцій профспілок, виникненню зацікавленості, ініціативності в роботодавця щодо створення безпечних умов праці на виробництві. Також ефективність профілактичних заходів повинна переконати роботодавців у перерозподілі своїх статей витрат. Адже вкладати кошти у створення безпечних умов праці економічно вигідніше, ніж усувати наслідки нещасних випадків. Усі ці заходи сприятимуть поліпшенню ситуації в сфері охорони праці та запобігатимуть і попереджатимуть виникнення травматизму на підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Ізуїта, П. О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки / П. О. Ізуїта // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1(1) – С. 255–267.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – 141 с.
3. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Затв.: Указ Президента України 16.01.2013 № 19/2013 (19/2013) [Електр. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/386/2011>
4. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директиви Ради № 2003/88/ЄЕС від 4 листопада 2003 року // Official Journal L 242, 12/11/2003, – P. 0029-0036.
5. Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах: Директиві Ради №89/654/ЄЕС ЄЕС від 30 листопада 1989 року // Official Journal L 206, 11/01/1990, – P. 0013-0020.
6. Про охорону праці : Закон України : Введено в дію Постановою ВР № 2695-ХІІ від 14.10.92, ВВР, 1992, № 49, ст.669. [Електр. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
7. Щодо зобов'язання роботодавця повідомляти працівників про умови, які застосовуються при укладенні угод працевлаштування або до трудових відносин: Директиви Ради № 91/533/ ЄЕС від 14 жовтня 1991 року // Official Journal L 106, 19/11/1991, – P. 005-0011.
8. Дердин, А. А. Принята общегосударственная программа на 2014-2018 г., а заодно откаточно-воровские механизмы. / А. А. Дердин // Все об охране труда. – 2014. – № 4. – С. 125–134.
9. Ивчук, Ю. Ю. Вопросы реформирования охраны труда в современных условиях. / Ю. Ю. Ивчук // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2013. – № 2(1). – С. 245-253.
10. Recommendation on the protection of workers' claims in the event of the insolvency № 180 / [Electronic resource]: – Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_168.
11. The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers [Electronic resource]. – Mode of access: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.

Стаття рекомендована до публікації д.т.н., проф. Беліковим А. С. (Україна)

Надійшла до редколегії 28.11.2015.

Прийнята до друку 29.11.2015.

Е. А. НИКИФОРОВА, А. Г. СИДОРЕНКО

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА К СТАНДАРТАМ ЕС

В данной статье анализируется круг проблемных вопросов охраны труда. Предлагаются пути совершенствования правового регулирования отношений в данной сфере, разработка направлений имплементации национального законодательства с международными нормами и законодательством Европейского Союза. Исследованы отдельные нормативные документы трудового права стран Европейского Союза, сопоставлены с документами, регулирующими аналогичные сферы в украинской практике. Проанализированы различия, которые необходимы для устранения этих проблем, предложенный механизм имплементации указанных отличительных особенностей в украинское законодательство, что станет одним из весомых шагов интеграции Украины в ЕС и сыграет значительную роль в усилении мотивирующей функции оплаты труда и повышении производительности труда в стране.

Ключевые слова: охрана труда, законодательство Украины, усовершенствования государственного надзора за охраной труда, законодательство Европейского Союза.

E. NIKIFOROV, A. SIDORENKO

THE PROBLEM OF NATIONAL LABOUR LEGISLATION TRANSFORMATION TO EU STANDARDS

The article analyzes the range of burning labor protection issues. It provide the ways of legal regulation of relations in this area improving, as well as the methods of national legislation implementation to international standards and EU legislation. The separate normative documents of labour right for the countries of European Union are investigational, confronted with documents, regulative analogical spheres in Ukrainian practice. Distinctions, necessary for the removal of these problems, are analysed, the mechanism of the indicated distinguishing features implementation is offered in the Ukrainian legislation, that will become one of Ukraine integration ponderable steps in EU and will play a considerable role in strengthening of explaining function of labour payment and increase of the labour productivity.

Keywords: labor protection, Ukrainian legislation, improvement of the state supervision of labor protection, European Union legislation.