

4. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (назва із змінами, внесеними згідно із Законом України від 19.12.2017 р. N 2249-VIII). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T087500?an=1>

5. Національна Стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80/conv#n10>

Олександр Обушенко

доктор юридичних наук, професор

(центральний орган управління

Служби судової охорони)

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЯК ПРІОРИТЕТНЕ ЗНАЧЕННЯ В АСПЕКТІ ОПТИМІЗАЦІЇ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Одним з пріоритетних напрямів діяльності держави у сфері охорони праці є постійне вдосконалення рівня безпеки здоров'я працівників у процесі праці, однією із складових якого є використання іноземного досвіду у цій сфері. Звідси надзвичайно важливим видається вивчення як міжнародно-правового регулювання охорони праці, так і позитивного та негативного світового досвіду організації роботи з поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Необхідно зазначити, що сьогодні на міжнародно-правовому рівні діє широке коло актів у сфері охорони праці, зокрема конвенцій і рекомендацій. Наприклад, можна виділити такі важливі нормативно-правові акти у даній сфері: Конвенцію МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» 1983 року [1], Конвенцію МОП № 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям» 1993 року [2], Конвенцію МОП № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах» 1995 року [3] тощо.

У 2006 році на 95-й Міжнародній конференції праці було прийнято Конвенцію МОП № 187 «Про основи сприяння передової організації охорони праці на національному рівні» [4] і «Рекомендація про основи сприяння передової організації охорони праці на національному рівні»(№ 197) [5]. Суть конвенції полягає в тому, що кожна країна – член МОП поступово розвиває і періодично переглядає державну систему забезпечення охорони праці на основі консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників. Ця система повинна включати законодавчі й інші правові акти; державні органи або відомства, що відповідають за охорону праці; механізм для дотримання вимог національних нормативних актів; угоди щодо співпраці між працедавцями і працівниками на рівні підприємств; національний трьохсторонній консультативний орган, служби гігієни праці і т. п..

У даний час штаб-квартира МОП та її регіональні бюро бачать своє завдання у розповсюдженні інформації про Конвенції, Рекомендації та їх зміст, маючи на меті перш за все ратифікацію якомога більшої кількості держав і набрання чинності цих актів, втілення в життя положень, що містяться в них, заради вдосконалення охорони праці та захисту працівників на виробництві у відповідності з новими вимогами та викликами, висунутими життям.

В аспекті удосконалення охорони праці на основі зарубіжного досвіду слід зазначити, що деякі автори уже здійснили певні дослідження й сформулювали відповідні висновки. Так, приміром, Р. Б. Бойко підсумувала, що для України необхідно детально використати:

1) досвід ФРН щодо підходу до здійснення навчання інспекторів з охорони праці;

2) досвід Канади відносно практики відшкодування шкоди потерпілим зокрема, до досягнення пенсійного віку, коли виплати здійснюються страховою організацією, а після – йде звичайна пенсія[6, с. 85];

3) досвід Нідерландів.

Як правильно підкреслює В. І. Яцкін, вимоги міжнародних норм та стандартів у сфері охорони праці передбачають вирішення таких першочергових завдань, як створення безпечних умов праці, запобігання виробничим травмам і захворюванням, гарантування безпеки продукції та послуг. Відповідати вимогам цих норм і стандартів означає вирішувати питання, що пов'язані з охороною та гігієною праці, на всіх етапах процесу виробництва. При цьому слід враховувати те, що вирішального значення набуває практика використання державою економічних важелів, політики стимулювання та розвитку в суспільстві культури корпоративної відповідальності [7, с. 5].

Таким чином, з'ясування зарубіжного досвіду у сфері охорони праці має одне з найбільш пріоритетних значень в аспекті оптимізації та удосконалення трудових відносин (саме умов праці, безпечних для життя та здоров'я кожного працівника) на підприємстві, в установі чи організації.

Важливою віхою у розвитку трудового законодавства було прийняття в 1980-х рр. у скандинавських країнах, а в 1990 році – у Нідерландах законів, що здійснили комплексне регулювання охорони виробничого середовища. Вони містили ряд нових принципових положень, що заслуговували на особливу увагу. Наприклад, у Нідерландах на досить високому рівні є галузева роль профспілок в питаннях охорони праці. Для вирішення питань з охорони праці в країні підписано Угоду про охорону праці між профспілками та роботодавцями. Однією з таких угод є розробка індикаторів оцінки ризиків на рівні галузі із залученням профспілок. Оцінку ризиків закріплено законодавством і є обов'язком роботодавців. Коли компанії використовують індикатори оцінки ризиків, розроблені для їх галузі і погоджені з профспілками та включені в колективні договори, ефективність заходів

значно підвищуються. Як бачимо, такий досвід є надзвичайно цікавим і становить неабияку цінність у суспільстві.

Законодавство про охорону праці Нідерландів також передбачає, що оцінка ризиків повинна бути пов'язана не тільки з тими небезпеками, які виникають із властивостей матеріалів, препаратів, пристроїв, устаткування тощо, але й повинні враховувати особливості окремих груп найманих працівників (наприклад, вагітних жінок, молодих і літніх працівників, а також осіб з обмеженою працездатністю). Підприємці зобов'язані подавати письмові висновки про ступінь ризиків на підприємствах за підписом дипломованих аудиторів. Вони можуть бути їхніми співробітниками або зовнішніми субпідрядниками. Документ повинен містити рекомендації про звільнення або обмеження цих ризиків, а також передбачати етапи робіт, які потребують залучення кваліфікованих фахівців.

Закон про охорону праці зобов'язує роботодавців проводити періодичні медичні обстеження своїх робітників і службовців. Мета обстежень полягає у виявленні проблем зі здоров'ям, в силу яких певні види робіт, якщо не вживати ніяких заходів попередження, стають особливо небезпечні для окремих працівників. Ця вимога закону є відображенням різних колективних трудових угод у будівельній промисловості, якими протягом багатьох років вимагалось від роботодавців надання повного медичного обслуговування на виробництві, в тому числі проведення регулярних медичних обстежень.

Заслугове також на увагу досвід Нідерландів, де роботодавцям, які поліпшують умови праці на робочих місцях, встановлюється пільгове оподаткування. Так, застосування такого підходу в Україні сприятиме можливості виділення більше коштів роботодавцями на покращення умов праці на підприємстві, забезпечить вкладенню грошей в оптимізацію існуючого стану охорони праці. Дана тенденція є зразковим свідченням того, що держава реально визнає людину, її життя та здоров'я найвищими соціальними цінностями, оскільки створює умови для безпосереднього інвестування в людський капітал, розвиток трудового потенціалу, науково-технічного прогресу.

Питання охорони праці й здоров'я працівників є невід'ємною частиною стратегій інших країн Євросоюзу, Іспанії, Канади, Швейцарії.

Так, правову основу охорони праці у Швейцарії складають закони «Про страхування від нещасних випадків», «Про працю», а також «Про безпеку технічного устаткування й апаратури». Закон «Про страхування від нещасних випадків» містить 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 працівників.

Інноваціями законодавчого характеру останніх років у Законі «Про страхування від нещасних випадків» і в Законі «Про працю» можна назвати

набуття чинності постанов стосовно фабрично-заводських лікарів та інших фахівців з охорони праці.

За Швейцарським інститутом страхування від нещасних випадків закріплено питання стосовно перевірки відповідності устаткування і його функціонувань до задекларованих стандартів, а також вжиття необхідних заходів або проходження технічного тестування. Устаткуванням непромислового призначення займається Консультаційний орган з питань запобігання нещасним випадкам, а також різного роду спеціалізовані організації. У Швейцарії поки ще малопомітним залишається вплив соціальних партнерів. У той же час розроблювані в комісіях ЄС норми і стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування впроваджуються в національні нормативи й публікуються у відповідних виданнях.

В Іспанії інспекція праці входить до складу Міністерства праці та соціального захисту. Її генеральний директор несе відповідальність перед заступником Міністра за управління, планування та організацію роботи інспекції. Незважаючи на те, що кандидати на пост генерального директора інспекції спочатку пропонуються Міністром праці, остаточні призначення повинні схвалюватися кабінетом міністрів. Страхові організації, що забезпечують компенсаційні виплати у разі виробничих травм або захворювань, посідають важливе місце в системі охорони праці країни. Відповідно до закону роботодавці, а також робітники і службовці повинні сплачувати внески до Національного інституту соціального захисту, який забезпечує такі пільги, як пенсія по старості, а також виплати по хворобі і непрацездатності.

Таким чином, регулювання охорони праці на міжнародному рівні та в законодавстві окремих країн світу забезпечується переважно чітким та прозорим державним регулюванням. При цьому, стан безпеки праці можна досягти лише поєднанням на державному рівні та на кожному окремому ефективних системних заходів з охорони праці, в тому числі за рахунок профілактики професійних захворювань і травмувань, продовження терміну активної працездатності тощо. В цьому аспекті важливим напрямком як на національному, так і на міжнародному рівні є і залишається скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у відповідній системі, розвиток соціального партнерства, удосконалення взаємодії з роботодавцями та працівниками й заходів з роз'яснення та поширення положень щодо безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

У цьому зв'язку критичне переосмислення кращого досвіду зарубіжних країн у сфері охорони праці та його адаптація до вітчизняного контексту здатні значно прискорити впровадження дієвого механізму формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці в Україні. Більше того, це сприятиме становленню громадянського суспільства в нашій країні, а також безпосередньо вплине на трансформацію держави у напрямку правової та соціальної.

1. Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція №159 від 20.06.1983 р. // Міжнародне законодавство про охорону праці. – Т. 2, 1997. – 440 с.
2. Про запобігання великим промисловим аваріям: Конвенція Міжнародної організації праці № 174 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – Том II. – 1999. – С. 1437-1444.
3. Про безпеку та гігієну праці в шахтах: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1995 р. № 176. URL : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_093.
4. Про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні: Конвенція (№ 187) від 05.06.2006 // Охорона праці. – 2012. – №6. – Ст. 5-18.
5. Рекомендації про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні (№197) від 05.06.2006. *Охорона праці*. 2012. №6. Ст. 20-36.
6. Бойко Р. Б. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України. *Вісник Академії адвокатури України*. № 3 (22). 2011. С. 81-86.
7. Яцкін В. І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2019, Вип. 3 (42). С. 1-6.

Едуард Рижков

кандидат юридичних наук, професор
*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

МІЖНАРОДНІ ТА ВНУТРІШНЬОДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА В ПРОЦЕСІ ДЕОКУПАЦІЇ КРИМУ

Дії визвольного руху в Криму набирають обертів по мірі того як ЗСУ нарощує свою спроможність щодо військової деокупації та більш чітко формується політична позиція України щодо цього питання.

Дотримання прав людини в процесі бойових дій як і самого принципу верховенства права то є відносна проблема з огляду на засоби, що використовуються не тільки регулярними військами але й розвідувально-диверсійними групами та партизанами з числа патріотично-налаштованих громадян [1].

З огляду на це, на нашу думку, необхідно саме на підготовчому етапі деокупації передбачити механізми забезпечення верховенства права з метою мінімізації фактів порушення прав та свобод людини (як це не цинічно звучить у випадку з окупантами).

Відправною точкою формування стратегії з цього питання на відміну від подій 2014 року зараз є не лише політична воля керівництва держави та гарантів будапештського меморандуму (або її відсутність), а й думка українського народу [2; 3; 4].

Переважає більшість українців (85%) вважають, що перемогою України