

**Грибан В. Г.**

доктор біологічних наук, професор,  
заслужений працівник  
народної освіти України

**Гавриленко І. О.**

слухач магістратури

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2.

## **ВПРОВАДЖЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНУ ПРАКТИКУ УКРАЇНИ БАЗОВИХ ПРИНЦИПІВ ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОСОЮЗУ В ГАЛУЗІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ, ОХОРОНИ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ**

Детально проаналізовано законодавство Європейського Союзу у сфері охорони праці. У процесі дослідження розглянуто поняття «Європейського Союзу»; надано характеристику законодавству Європейського Союзу у сфері охорони праці; з'ясовано особливості законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці.

*Ключові слова:* Європейський Союз, Україна, законодавство, охорона праці.

**Постановка проблеми.** Європейський Союз є результатом кількадесятилітніх старань, спрямованих на інтеграцію Європи. Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого 1992 року в Маастрих (Нідерланди).

Європейський Союз – це співтовариство демократичних європейських країн, які об'єдналися заради миру та розвитку. Це міжнародне регіональне утворення країн, які заснували спільні інституції та делегували їм частину своїх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливим формування правового статусу цього об'єднання, ухвалення рішень з конкретних питань, які становлять спільний інтерес на європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб унаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку [1].

Утворення Європейських співтовариств поклато початок новій правовій системі – праву Європейських співтовариств (Європейського Союзу), що нерідко нині іменують у літературі і засобах масової інформації (у тому числі українських) "європейським правом" [2; 3; 4]. Норми права Європейського Союзу, у тому числі встановлені в нормативно-правових актах його органів і прецедентах судів Європейського Союзу, мають верховенство на всій його території (принцип верховенства права ЄС), здатні наділяти правами і покла-

дати обов'язки як на держави-члени, так і безпосередньо на громадян (принцип прямої дії права ЄС). Незалежно від законодавства держав-членів останнє "не тільки накладає обов'язок на індивідуумів, але також покликано наділяти їх правами, що утворюють частину їх правового статусу" (рішення Європейського суду в справі "Коста", 1964 р.).

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Суттєвий внесок в аналіз питання особливостей законодавства Європейського Союзу зробили у своїх працях такі вчені, як С.Ю. Кашкін, Д.О. Карпенко, Ю.Ф. Карабаков, Л.П. Керб, В.І. Муравйов, О.І. Осауменко, А.Ю. Олійник, В.А. Ткаченко, М.М. Фесько та ін. Але, на жаль, це питання в вітчизняній юридичній літературі висвітлено недостатньо. Багато аспектів потребують подальшого детального розгляду та удосконалення.

**Метою** статті є детальний аналіз законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці. Досягнення поставленої мети здійснено за допомогою вирішення таких завдань: розглянути поняття «право Європейського Союзу», визначити систему законодавства Європейського Союзу; надати характеристику законодавству Європейського Союзу у сфері охорони праці та з'ясувати його особливості.

**Виклад основного матеріалу.** Охорона праці є одним з основних напрямів соціальної політики Європейського Союзу, що визначено договорами про його утворення. У структурі ЄС існує кілька органів, які спеціально займаються проблемами трудового життя. Так, наприклад, в іспанському місті Більбао діє Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці, у Туріні – Міжнародний навчальний центр МОП та ін.

Досягнення більш високого рівня охорони праці забезпечується шляхом ухвалення низки нормативно-правових актів: регламентів, директив, програм, рекомендацій, рішень, висновків [5]. Наприклад, 18 липня 1994 року Рада ЄС ухвалила Регламент № 2062/94 про утворення Європейського агентства з безпеки та охорони здоров'я на роботі. Регламент має пряму дію.

Важливе місце в закріпленні вимог та стандартів у сфері охорони праці належить директивам ЄС. Директиви – це правові акти, що згідно зі ст.189 Договору ЄЕС можуть видавати Рада Міністрів і Європейська комісія Європейського Союзу. Кожен такий акт має обов'язкову силу для досягнення результату в державі-члені, до якої він адресований, але національна влада зберігає вибір форми і методу його застосування, тобто директива має опосередковану дію. Держава – член ЄС згідно з директивою зобов'язана ухвалювати необхідні акти до певної дати. Якщо вона не виконала цього обов'язку, то будь-який громадянин може в суді безпосередньо посилатися на директиву ЄС, якщо відповідачем є держава. ЄС ухвалив низку директив з охорони праці, центральне місце серед яких посідає рамкова Директива № 89/391/ЄЕС про впровадження заходів, які сприяють поліпшенню безпеки і здоров'ю працівників на роботі.

Рекомендації належать до актів рекомендаційного характеру, оскільки містять пропозиції керівних органів ЄС і не є обов'язковими для держав –

членів ЄС. Наприклад, 18 лютого 2003 року Рада ухвалила Рекомендацію щодо покращення захисту самозайнятих працівників у питаннях безпеки та охорони здоров'я на роботі.

Рішення є обов'язковим до виконання тим суб'єктом, якому кореспондується (наприклад, державі – члену ЄС, конкретній компанії). Так, 24 лютого 1988 року Комісія ухвалила Рішення № 88/383/ЕЕС про забезпечення покращення інформації з питань безпеки, гігієни та здоров'я на роботі.

Висновок дозволяє основним органам ЄС (Європейській комісії, Раді, Парламенту, Комітету регіонів, Європейському економічному і соціальному комітету) робити заяви, які не встановлюють жодних зобов'язань та адресовані конкретним суб'єктам із певних питань. Наприклад, 27 червня 2001 року Європейська комісія ухвалила Висновок щодо плану утилізації радіоактивних відходів із Россендорфського дослідного майданчика, розташованого у Саксонії Федеративної Республіки Німеччина, згідно зі ст. 37 Договору про створення Євроатому.

У 70–80-х роках ХХ ст. ЄЕС започаткував практику ухвалення директив із конкретних питань створення безпечних і здорових умов праці – захист працівників в окремих галузях економіки (атомна, металургійна промисловість), від конкретних виробничих ризиків (шум, хімічні та біологічні речовини). 21 грудня 1987 року Рада ухвалила резолюцію з питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я, в якій обумовлено намір Комісії подати на розгляд рамкову директиву про охорону праці, яка б стала каркасом для спеціальних директив. Як результат 12 червня 1989 року було ухвалено Рамкову Директиву Ради № 89/391/ЕЕС про впровадження заходів, які сприяють поліпшенню безпеки і здоров'я працівників на роботі. Вона утвердила новий напрям попередження нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві та запровадила єдині вимоги щодо постійного удосконалення здорових і безпечних умов праці. Замість панівного на той час методу, спрямованого на усунення негативних наслідків від нещасних випадків та професійних захворювань, було надано перевагу превентивному методу, що базується на індивідуальній поведінці суб'єктів трудових відносин та запровадженні системного підходу в забезпеченні охорони праці. Ця директива також встановлює обопільну відповідальність сторін трудових відносин у попередженні нещасних випадків і професійних захворювань, визначаючи обов'язки не лише роботодавця, але і працівника. Кожен працівник зобов'язаний дбати не лише про свою безпеку і здоров'я, але і про інших працівників, які працюють безпосередньо з ним. Тому працівник повинен належним чином використовувати обладнання та інші засоби виробництва, засоби індивідуального захисту, утримуватися від вчинення дій, що перешкоджатимуть правильному використуванню захисних засобів, невідкладно інформувати роботодавця чи його відповідальних представників про наявність ситуації, яка загрожує життю чи здоров'ю працівників.

Для цього працівники повинні, зокрема, відповідно до пройденого навчання та вказівок роботодавця:

- правильно і за призначенням використовувати устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;
- правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;
- за своєю ініціативою не відключати, змінювати або переставляти захисні пристосування, особливо встановлені на машинах, установках і спорудах, використовувати ці пристосування тільки за призначенням;
- негайно повідомляти роботодавцю або працівникам, наділеними особливими функціями щодо безпеки і захисту здоров'я, про будь-яку виробничу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона являє собою серйозну і безпосередню загрозу безпеці і здоров'ю, а також про будь-який помічений дефект у захисній системі;
- співробітничати відповідно до національної практики з роботодавцем або працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і захисту здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для виконання всіх заходів і дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для безпеки і захисту здоров'я працівників на робочих місцях;
- співробітничати відповідно до національної практики з роботодавцем або з працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і захисту здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для того, щоб роботодавець міг забезпечити безпечність виробничого середовища і умов праці і запобігти виникненню будь-якої загрози для безпеки і здоров'я працівника в межах зони його діяльності.

Згідно з директивою роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи. Не звільняє роботодавця від відповідальності у цій сфері навіть залучення ним компетентних сторонніх служб або осіб, що виконують захисні та профілактичні заходи. Також на відповідальність роботодавця не впливають обов'язки працівника у сфері безпеки і охорони здоров'я під час роботи.

Обов'язки роботодавця Директива поділяє на загальні та спеціальні. Згідно із загальними обов'язками роботодавець повинен вживати заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи організаційного характеру, запобігання професійним небезпекам, інформування і навчання працівників, забезпечення їх необхідними засобами безпеки. Такі заходи повинні вживатися на основі загальних принципів техніки безпеки, а саме:

- запобігання ризикам;
- оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення небезпек у їх джерелах;
- врахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;
- адаптування до технічного прогресу;

- виключення або зменшення небезпек;
- планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;
- надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
- належний інструктаж працівників.

До загальних обов'язків також належить оцінка загроз для життя та здоров'я працівників, зокрема, при виборі засобів праці, хімічних речовин і сумішей, а також при облаштуванні робочих місць. Застосовані роботодавцем на підставі цієї оцінки заходи для запобігання небезпеки, а також за необхідності зміни трудових і виробничих процесів, мають: забезпечувати підвищення рівня безпеки і охорони здоров'я працівників; бути пов'язані з усіма видами діяльності підприємства або виробництва на всіх рівнях керівництва. При цьому роботодавець мусить враховувати придатність працівника до дорученої йому роботи з точки зору безпеки і здоров'я. При плануванні впровадження нових технологій роботодавець повинен консультиватись із працівниками та/або їх представниками з питань вибору засобів праці, умов праці, впливу виробничого середовища на робочому місці на безпеку і здоров'я працівників, а також стежити за тим, щоб тільки ті працівники, які одержали належний інструктаж, могли мати доступ до зон, в яких мають місце серйозні і специфічні види небезпеки, та ін.

Спеціальними обов'язками роботодавця є такі. По-перше, створення служби, яка здійснюватиме захисні та профілактичні заходи. По-друге, вживання відповідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства або виробництва, враховуючи наявність сторонніх осіб, а також організація необхідного зв'язку із зовнішніми службами з цих питань. По-третє, вживання необхідних заходів з тим, щоб працівники та/або їх представники на підприємстві та/або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики, з урахуванням масштабів підприємства або виробництва, одержували всю необхідну інформацію стосовно: а) загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт; б) чисельності працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею і евакуації працівників, їх підготовки та обладнання, що є в їх розпорядженні. По-четверте, обов'язок заслуховування думки працівників та/або їх представників і забезпечення їх участі у обговоренні всіх питань, що стосуються безпеки і охорони здоров'я на робочому місці. По-п'яте забезпечення того, щоб кожен працівник у момент прийняття на роботу; переміщення на інше місце або зміни виду робіт; введення нових або зміни наявних засобів праці; введення будь-якої нової технології одержував достатнє відповідне навчання щодо безпеки і охорони здоров'я, зокрема, у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця та виду робіт. Таке навчання

повинно враховувати небезпечні моменти і можливість виникнення нових небезпек, а також, за необхідності, регулярно повторюватись. По-шосте, володіння оцінкою небезпек для безпеки і здоров'я під час роботи, особливо щодо груп працівників, що перебувають в умовах підвищеної небезпеки. По-сьоме, визначення захисних заходів та, за необхідності, захисних засобів, які мають бути застосовані. По-восьме, ведення обліку нещасних випадків на виробництві, які викликали втрату працівником працездатності більше ніж на три дні. По-дев'яте, складання для компетентних органів згідно з національним законодавством та/або практикою звітів про нещасні випадки, що трапились з його працівниками.

Стаття 13 Директиви Ради № 89/391/ЄЕС "Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи" закріплює обов'язки працівників у сфері безпеки і охорони власного здоров'я. Так, кожен працівник зобов'язаний у міру можливості дбати про свої власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії під час роботи, відповідно до пройденого ним навчання та вказівок роботодавця.

У Додатку до Директиви № 89/391/ЄЕС зазначені питання, з яких можуть ухвалюватися спеціальні директиви, а саме: робочі місця, виробниче обладнання, індивідуальні засоби захисту, робота з візуальними приладами, вантажні роботи, що пов'язані з ризиком ушкодження хребта, тимчасові та пересувні майданчики, рибальство і сільське господарство.

Окремі директиви набувають статусу дочірніх. Так, наприклад ухвалено 19 дочірніх директив у розвиток ст. 16 Директиви № 89/391/ЄЕС.

30 листопада 1989 року було прийнято три важливі директиви щодо охорони праці:

- Директива Ради № 89/6541ЄЕС про мінімальні вимоги з безпеки та здоров'я на робочому місці;

- Директива Ради № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги з безпеки та здоров'я щодо використання працівниками робочого обладнання на роботі (замінена Директивою Європейського парламенту і Ради 2009/1041ЄС від 16 вересня 1989 року);

- Директива Ради № 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги з безпеки та здоров'я щодо використання працівниками на робочому місці засобів індивідуального захисту.

Впродовж свого існування ЄС, керуючись ст. 153 Договору про функціонування Європейського Союзу, ухвалив і інші директиви, що стосуються охорони праці. Такі директиви ухвалені у сфері транспорту (Директива № 92/29/ЄЕС від 31 березня 1992 року про мінімальні вимоги з безпеки і здоров'я щодо поліпшення надання медичної допомоги на борту суден), поводження зі шкідливими речовинами і матеріалами (Директива Комісії № 2000/39/ЄС від 8 червня 2000 року про встановлення першого списку орієнтовно допустимих концентрацій шкідливих речовин на робочому місці), а також у межах діяльності Євратому (Директива № 96/291 Еиратом від 13

травня 1996 року, що заклала засади стандартів безпеки та захисту здоров'я працівників і населення від небезпеки, спричиненої іонізуючою радіацією).

Окрім того, окремі питання охорони праці включені у директиви, які регулюють інші аспекти найманої праці. Зокрема, Директива Європейського парламенту і Ради № 2001/95/ЄС від 3 грудня 2001 року про загальні вимоги до безпеки продукції, Директива Європейського парламенту і Ради № 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу.

Якщо порівняти вимоги цієї без сумніву важливої директиви з національними нормами, то можна сказати, що національне законодавство у сфері охорони праці в цілому відповідає їй. В той же час є певні норми у Директиві Ради № 89/391/ЄЕС, які б хотілося бачити і в національному законодавстві. Так, Кодекс законів про працю України та Закон України "Про охорону праці" багато б виграли, якщо б закріпили загальні принципи техніки безпеки, які містяться в п. 2 ст. 6 Директиви №89/391/ЄЕС.

З огляду на це вважаємо за доцільне КЗпП України та Закон України "Про охорону праці" доповнити статтею такого змісту: "Роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і захисту здоров'я працівників, на підставі таких загальних принципів техніки безпеки:

- а) запобігання ризикам;
- б) оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- в) усунення небезпек у їх джерелах;
- г) врахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;
- д) адаптування до технічного прогресу;
- е) виключення або зменшення небезпек;
- ж) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;
- з) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
- і) належний інструктаж працівників".

Також у національному законодавстві не знайшов свого відбиття обов'язок роботодавця, встановлений п. 2 ст. 10 Директиви №89/391/ЄЕС, щодо здійснення необхідних заходів з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві, одержували призначену для них інформацію стосовно загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт; чисельності працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею і евакуації працівників, їх підготовки та обладнання, що є в їх розпорядженні.

Вимоги інших вищезазначених директив Європейського Союзу певним

чином враховані національним законодавством у сфері охорони праці. Водночас у національному законодавстві відсутній комплексний нормативно-правовий акт, який би комплексно регламентував питання, висвітлені у Директиві Ради № 89/654/ЄЕС "Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах" від 30 листопада 1989 р. Нагадаємо, що вказана Директива закріплює обов'язки роботодавця щодо забезпечення безпеки і захисту здоров'я в робочих зонах, встановлює мінімальні приписи щодо безпеки і захисту здоров'я для робочих зон, що використовуються вперше, та мінімальні приписи щодо безпеки і захисту здоров'я для робочих зон, що вже використовуються.

Крім цього, сьогодні в Україні застосування знаків безпеки регулюється ще нормами Державного стандарту СРСР (ДОСТ 12.4.026-76. ССБТ. "Кольори сигнальні та знаки безпеки"), який не в усьому відповідає Директиві Ради № 92\58\ЄЕС "Про мінімум вимог до забезпечення знаків безпеки й/або гігієни праці" від 24 червня 1992 р. Так, п. 3.13 "Вказівні знаки" ДОСТУ 12.4.026-76. ССБТ. закріплює, що ці знаки призначені для вказівки місцезнаходження різних об'єктів і пристроїв, пунктів медичної допомоги, питних пунктів, пожежних постів, пожежних кранів, гідрантів, вогнегасників, пунктів повідомлення про пожежу, складів, майстерень та встановлює такі основні характеристики цих знаків: синій прямокутник, окантований білою каймою по контуру. У той же час п. 3.4 "Знаки аварійних маршрутів або першої допомоги" та 3.5 "Знаки для боротьби з пожежею" Директиви Ради № 92\58\ЄЕС встановлюють у першому випадку такі основні характеристики знаків: прямокутна або квадратна форма, біла піктограма на зеленому фоні, а в іншому – прямокутна або квадратна форма, біла піктограма на червоному фоні.

З огляду на це вважаємо за необхідне розробити комплексний нормативно-правовий акт, який би встановлював мінімальні норми щодо безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах та відповідав би Директиві Ради № 89/654/ЄЕС. Крім цього, існує необхідність у розробці на основі Директиви Ради № 92\58\ЄЕС національного нормативно-правового акта, який би закріплював вимоги до забезпечення знаків безпеки й/або гігієни праці.

Аналіз Директив та інших нормативно-правових актів Євросоюзу свідчить про те, що це міжнародне демократичне об'єднання виявляє високу турботу і на практиці здійснює низку заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, профілактики травматизму та професійним захворюванням. Україна співпрацює з Євросоюзом з 1994 року, але ще до цього, з моменту отримання Україною незалежності (1991), вона свій подальший розвиток спрямовувала на впровадження в національну практику європейських цінностей у галузі прав і свобод людини та інтеграцію у європейське співтовариство.

Сьогодні завданням номер один для України є набуття членства у Європейському Союзі. Зазначимо, що двосторонні стосунки Україна – Європейський Союз були започатковані відразу після здобуття Україною незалежності. Саме тоді країни – члени Європейського Союзу закликали Україну



до відкритого і конструктивного діалогу. Згодом Україна стала першою країною на теренах СНД, яка уклала Угоду про партнерство та співробітництво з ЄС, де було визначено правовий механізм взаємодії між двома сторонами. Угоду було підписано 14 червня 1994 р. у Люксембурзі та ратифіковано Верховною Радою України 10 листопада 1994 р.

Слід зазначити, що на Копенгагенському самміті Україна – Європейський Союз 4 липня 2002 р. Європейський Союз підтвердив свою готовність продовжувати співробітництво і підтримувати Україну в адаптації законодавства, що є одним з ключових елементів співробітництва між Україною та Європейським Союзом [6].

Законом України "Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу" від 18 березня 2004 р. закріплено мету адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, яка полягає в досягненні відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього [6]. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що, у свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити **висновок**, що забезпечення відповідного й ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та дійове її втілення на рівні окремих підприємств з урахуванням міжнародного досвіду, особливо досвіду країн Євросоюзу, надасть змогу більш ефективно запобігати небезпечним та шкідливим умовам праці, сприяти зменшенню травматизму, скороченню нещасних випадків на підприємстві, підвищенню продуктивності праці.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Центр Європейської освіти. Інформація про Європейський Союз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.eu/ua/catalog/european-union/about-eu/>.
2. *Кашкин С.Ю.* Введение в право Европейского Союза : учеб. пособие / под ред. С.Ю. Кашкина. – М., 2006.
3. Гармонизація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія. – К., 2008.
4. *Макаренко Г.* Право на працю: конституційні гарантії та реалії / Г. Макаренко // Юридичний вісник України. – 2006. – № 17. – С. 3.
5. *Пилипенко П.Д.* Охорона праці в галузі юриспруденції / за ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2013.
6. *Чорнобровка В.О.* Особливості законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці / В.О. Чорнобровка // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012.

**Грибан В. Г., Гавриленко И. А.** Внедрение в национальную практику Украины базовых принципов законодательства Евросоюза в отрасли безопасности труда, охраны жизни и здоровья работников. Рассматривается детальный анализ законодательства Европейского Союза в области охраны труда. В процессе исследования рассмотрено понятие «Европейского Союза»; дана характеристика законодательства Европейского Союза в области охраны труда; выяснены особенности законодательства Европейского Союза в области охраны труда.

*Ключевые слова: Европейский Союз, Украина, законодательство, охрана труда.*

**Gryban V. G., Gavrylenko I. O. Implementation into national practice of Ukraine of basic principles of EU legislation in the field of labor safety, protection of workers' life and health.** The authors have analyses in detail the European Union legislation in the field of labor. The study examined the concept of "European Union"; the characteristic of European Union legislation in the field of occupational safety and health; clarified the legislation of the European Union in the field of labor protection.

*Keywords: European Union, Ukraine, legislation, labor safety.*

*Надійшла до редакції 24.12.2014*

**Кайдашев Р. П.**

докторант

(*Міжрегіональна академія  
управління персоналом*)

УДК 342.9

## **СУТНІСТЬ СУДОВОГО КОНТРОЛЮ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ**

Статтю присвячено питанням дослідження інституту судового контролю в адміністративному процесі України. Автор обґрунтовує, що судовий контроль в адміністративному процесі є самостійною правовою формою здійснення судової влади судами адміністративної юрисдикції у встановленій процесуальній формі, з'ясовує властивості судового контролю в адміністративному процесі та його види.

*Ключові слова: адміністративне судочинство, судовий контроль, судова влада, адміністративні суди, правосуддя.*

**Постановка проблеми.** Функції суду не вичерпуються лише здійсненням правосуддя. У сфері публічно-правових відносин суди здійснюють контроль за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, їх посадових осіб щодо фізичних і юридичних осіб, інших суб'єктів правовідносин, які виникають під час виконавчо-розпорядчої діяльності публічної адміністрації. Таким чином, судовий контроль є одним із засобів забезпечення законності в діяльності публічної адміністрації, що здійснюється судовою владою. Це повноваження судової гілки влади впливає зі ст. 55 Конституції України, згідно з якою кожному гарантується судовий захист його прав і свобод. Рішення і дії (або бездіяльність) органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань і посадових осіб можуть бути оскаржені до суду.

З іншого боку, судовий контроль не можна обмежувати лише діяльністю, пов'язаною з захистом прав, свобод та інтересів осіб судовою гілкою влади. Однак основною формою реалізації контрольної функції органів судової влади в адміністративному процесі є здійснення перегляду судових рішень судами вищих інстанцій. У першому і другому випадку має місце судо-