

УДК 349.243:331.45

## ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Ізуїта П.О., к. ю. н., доцент

кафедри цивільного, господарського та кримінального права  
Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

У статті досліджується законодавство європейських країн у сфері охорони праці. Указується, що на сьогодні промислово розвинуті країни світу приділяють значну увагу питанням забезпечення охорони праці та виробничого побуту. Це виявляється в установленні правил, техніко-юридичних стандартів у сфері охорони праці, критеріїв класифікації підприємств за ступенем їх шкідливості для здоров'я працюючих, норм щодо навчання працівників безпечних методів праці, відповідальності за порушення законодавства про охорону праці, а також створенні спеціальних державних органів, покликаних забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці.

**Ключові слова:** охорона праці, нагляд, контроль, профспілки, умови праці.

В статье исследуется законодательство европейских стран в сфере охраны труда. Указывается, что сегодня промышленно развитые страны мира уделяют значительное внимание вопросам обеспечения охраны труда и производственного быта. Это проявляется в установлении правил, технико-юридических стандартов в области охраны труда, критериев классификации предприятий по степени их вредности для здоровья работающих, норм по обучению работников безопасным методам труда, ответственности за нарушение законодательства об охране труда, а также создании специальных государственных органов, призванных обеспечивать реализацию законодательства по охране труда.

**Ключевые слова:** охрана труда, надзор, контроль, профсоюзы, условия труда.

Izuyita P.O. EUROPEAN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF LABOR

The article examines the European legislation in the field of labor. It is claimed that today industrialized countries pay special attention to ensure the safety and working life. This is reflected in the establishment of rules, technical and legal standards of safety criteria for the classification of enterprises according to their degree of hazard to the health of workers, rules to train employees in safe methods of work, responsibility for violation of legislation on health and safety, as well as the creation of special government designed to ensure the implementation of legislation on health and safety.

**Key words:** labour protection, supervision, control, trade unions, conditions of labour.

**Постановка проблеми.** На сьогоднішні завданням номер один для України є набуття членства в 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 й 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 й ратифіковано Верховною Радою України 10 листопада 1994 р.

На Копенгагенському саміті Україна – Європейський Союз 4 липня 2002 р. Європейський Союз підтвердив свою готовність продовжувати співробітництво й підтримувати Україну в адаптації законодавства, що є одним із ключових елементів співробітництва між Україною та Європейським Союзом. Європейський Союз привітав прагнення України розробити план-графік адаптації законодавства у пріоритетних сферах. На Ялтинському саміті Україна – Європейський Союз 07 жовтня 2003 р. досягнуто спільне розуміння, що одним із найбільш ефективних шляхів використання можливостей нинішнього розширення ЄС для України є інтенсифікація нею роботи в напрямі адаптації національного законодавства, норм і стандартів до відповідних норм

Європейського Союзу. Європейський Союз підтвердив свою готовність продовжувати співробітництво й підтримку України у процесі адаптації законодавства [1, с. 14].

**Мета статті** полягає в дослідженні законодавства європейських країн у сфері охорони праці.

**Вклад основного матеріалу.** 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 висувуються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до ЄС, що, у свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики [2].

Взагалі ЄС як регіональна міжнародна організація має давню історію. Так, уперше ідею об'єднання країн Європи на політичному рівні на зовсім нових засадах висловив у 1946 р. Прем'єр-міністр Великої Британії В. Черчилль, заявивши про необхідність створення «свого роду Сполучених Штатів Європи». Перші ж конкретні кроки на цьому шляху було зроблено завдяки французам Ж. Моне та Р. Шуману, яким належить ідея і план створення



Європейського об'єднання вугілля та сталі (ЄОВС). Це відбулося 09 травня 1950 р. й відтоді ця дата відзначається як День Європи.

В основу створення ЄОВС було закладено ідею про передачу управління виробництвом вугілля та сталі єдиному наднаціональному органу, а метою стало переведення ключових галузей військової індустрії під міжнародний контроль (аби запобігти підготовці до нової світової війни). Договір про створення ЄОВС було підписано у м. Парижі 18 квітня 1951 р., а 10 серпня 1952 р. він набрав чинності. Учасниками цього об'єднання стали шість країн – Бельгія, Нідерланди, Люксембург, Франція, Німеччина та Італія [3, с. 4].

У 1957 р. ці шість західноєвропейських країн підписали в Римі договір про створення Європейського економічного співтовариства (Римський договір, або Договір про ЄЕС). У цьому самому 1957 р. засновники ЄЕС створили нову організацію – Європейське об'єднання з атомної енергії (Євратом). Усі три організації – ЄОВС, ЄЕС і Євратом – мали загальну Асамблею і загальний Суд, а виконавчі органи були різними. У 1965 р., прийнявши Договір про злиття, «шістка» об'єднала зазначені організації [4, с. 23]. Водночас це жодною мірою не означало ліквідації трьох раніше заснованих об'єднань, відбулося лише злиття їх органів управління з метою спрощення схеми управління, зменшення витрат на нього й підвищення ефективності у вирішенні економічних завдань.

Завдання, які ставило перед собою нове європейське утворення, були в основному економічні, зокрема створення єдиного економічного простору. Згодом же на порядку денному постали нові завдання, тепер уже політичні. У зв'язку з цим із назви Єдиного Європейського Співтовариства було вилучено слово «економічне» як підтвердження того, що віднині будуть вирішуватися не тільки завдання економіки. Це нововведення було закріплене в Маастрихтському Договорі, який було підписано у 1992 р. Цей договір набрав чинності з 01 листопада 1993 р., і саме з цього часу виникла наднаціональна організація європейської публічної влади – Європейський Союз.

Утворення Європейських співтовариств поклало початок новій правовій системі – праву Європейських співтовариств (Європейського Союзу), що нерідко нині іменують у літературі й засобах масової інформації (у тому числі українських) «європейським правом». 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 й покласти 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.) [5, с. 4].

Важливе місце в закріпленні вимог і стандартів у сфері охорони праці належить директивам ЄС. Директиви – це правові акти, що, відповідно до 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.

Серед директив, які закріплюють вимоги та стандарти у сфері охорони праці, варто виділити такі: Директива Ради № 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» від 12 червня 1989 р., Директива Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р., Директива Ради № 89/655/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» від 30 листопада 1989 р., Директива Європейського Парламенту та Ради № 98/37/ЄС «Про зближення законодавства держав-членів стосовно машин і механізмів» від 22 червня 1998 р., Директива Європейського Парламенту і Ради № 97/23/ЄС «Про зближення законодавства держав-членів щодо устаткування, яке працює під тиском» від 29 травня 1997 р., Директива Ради № 87/404/ЄЕС «Про зближення законодавства держав-членів щодо простих посудин, що перебувають під тиском» від 25 червня 1987р., Директива Ради № 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 30 листопада 1989 р., Директива Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., Директива Ради № 92\58\ЄЕС «Про мінімум вимог до забезпечення знаків безпеки й/або гігієни праці» від 24 червня 1992 р.

Велике значення для забезпечення охорони праці найманих працівників на європейському рівні має Директива Ради № 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи», яка встановлює загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, безпеки й охорони здоров'я, виключення ризику та нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників і їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Зокрема, розділ II Директиви присвячено обов'язкам роботодавця. Так, роботодавець насамперед зобов'язаний забезпечувати безпеку й захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи. Не звільняє роботодавця від відповідальності в цій сфері навіть залучення ним компетентних сторонніх служб або осіб, котрі виконують захисні та профілактичні заходи. Також на відповідальність роботодавця не впливають обов'язки працівника у сфері безпеки й охорони здоров'я під час роботи.

Загалом усі обов'язки роботодавця Директива ділить на загальні та спеціальні. Так, до загальних обов'язків роботодавця нормотворець зараховує таке. По-перше, уживання заходів, необхідних для безпеки й охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, інформування й навчання, а також підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів. Такі заходи повинні вживатися на основі загальних принципів техніки безпеки, а саме: а) запобігання ризикам; б) оцінювання ризиків, яких не можна уникнути; с) усунення небезпек у їх джерелах; д) урахування 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; е) адаптування до технічного прогресу; ф) виключення або зменшення небезпек; г) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці; ж) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами; і) належний інструктаж працівників. По-друге, оцінювання загрози для безпеки та здоров'я працівників, зокрема, при виборі засобів праці, хімічних речовин і сумішей, а також при облаштуванні робочих місць. Застосовані роботодавцем на підставі цього оцінювання заходи щодо запобігання небезпечі, а також за необхідності зміни трудових і виробничих процесів мають забезпечувати підвищення рівня безпеки й охорони здоров'я працівників; бути пов'язані з усіма видами діяльності підприємства або виробництва на всіх рівнях керівництва. По-третє, урахування придатності працівника до дорученої йому роботи з точки зору безпеки і здоров'я. По-четверте, проведення консультації при плануванні впровадження нових технологій 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. По-п'яте, уживання відповідних заходів щодо забезпечення того, щоб тільки ті працівники, котрі пройшли належний інструктаж, могли мати доступ до зон, у яких мають місце серйозні та специфічні види небезпечності. По-шосте, налагодження співробітництва роботодавців між собою, координація їх дій і взаємне інформування один одного, а також своїх працівників або їх представників про виробничі ризики у випадках, коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств. По-сьоме, фінансування заходів безпеки, гігієни й охорони здоров'я під час роботи за власний кошт.

Спеціальними обов'язками роботодавця є такі. По-перше, створення служби, яка здійснюватиме захисні та профілактичні заходи. По-друге, уживання відповідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуювання працівників із урахуванням характеру діяльності й масштабів підприємства

або виробництва, наявності сторонніх осіб, а також організація необхідного зв'язку із зовнішніми службами з цих питань. По-третє, уживання необхідних заходів із 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 такого: а) загрози для безпеки і здоров'я, а також захисних і запобіжних заходів на підприємстві або виробництві загалом, для кожного робочого місця або виду робіт; б) кількості працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею й евакуювання 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 в обговоренні всіх питань, що стосуються безпеки й 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 й охорони здоров'я, зокрема, у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця й виду робіт. Таке навчання має враховувати небезпечні моменти й 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 небезпечності. По-сьоме, визначення захисних заходів і 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 із працівниками.

Ст. 13 Директива 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 й охорони власного здоров'я. Так, кожен працівник зобов'язаний, наскільки дозволяє можливість, дбати про 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 і вказівок роботодавця.

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

а) правильно й за призначенням використовувати устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;

б) правильно використовувати надані в розпорядження засоби індивідуального захисту й після використання повертати їх на передбачене для цього місце;





в) за своєю ініціативою не відключати, змінювати або переставляти захисні пристосування, особливо встановлені на машинах, установках і спорудах, використовувати ці пристосування тільки за призначенням;

г) негайно повідомляти роботодавця або працівників, наділених особливими функціями щодо безпеки й захисту здоров'я про будь-яку виробничу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона становить серйозну та безпосередню загрозу безпеці і здоров'ю, а також про будь-який помічений дефект у захисній системі;

д) співробітничати, відповідно до національної практики з роботодавцем або працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки й захисту здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для виконання всіх заходів і дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для безпеки й захисту здоров'я працівників на робочих місцях;

е) 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 й умов праці та запобігти виникненню будь-якої загрози для безпеки і здоров'я працівника в межах зони його діяльності.

Якщо порівняти вимоги цієї, без сумніву, важливої директиви з національними нормами, то можна сказати, що національне законодавство в сфері охорони праці загалом відповідає їй. Водночас є певні норми в Директиві Ради № 89/391/ЄЕС, які хотілося б бачити й у національному законодавстві. Так, Кодекс законів про працю України [6, ст. 375] і Закон України «Про охорону праці» [7, ст. 668] багато виграли б, якщо закріплювали загальні принципи техніки безпеки, які містяться в п. 2 ст. 6 Директиви № 89/391/ЄЕС.

З огляду на це доцільно Кодекс законів про працю України та Закон України «Про охорону праці» доповнити статтею такого змісту: «Роботодавець вживає заходи, необхідні для безпеки й захисту здоров'я працівників, на підставі таких загальних принципів техніки безпеки:

- а) запобігання ризикам;
- б) оцінювання ризиків, яких не можна уникнути;
- в) усунення небезпек у їх джерелах;
- г) урахування 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) проведення належного інструктажу працівників».

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

Вимоги інших вищезазначених директив Європейського Союзу певним чином ураховані національним законодавством у сфері охорони праці. У національному законодавстві відсутній комплексний нормативно-правовий акт, який комплексно регламентував би питання, висвітлені в 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 й захисту здоров'я в робочих зонах, установлює мінімальні приписи щодо безпеки й захисту здоров'я для робочих зон, що використовуються вперше, та мінімальні приписи щодо безпеки й захисту здоров'я для робочих зон, що вже використовуються.

Крім цього, на 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, і встановлює такі основні характеристики цих знаків: синій прямокутник, окантований білою каймою по контуру. Водночас п. 3.4 «Знаки аварійних маршрутів або першої допомоги» та 3.5 «Знаки для боротьби з пожежею» Директиви Ради № 92\58\ЄЕС установлюють 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.

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



**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Охорона праці: Європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : науково-практичний посібник. – Харків–Київ, 2006. – 680 с.

2. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

3. Про взаємовідносини та співробітництво України з Європейським Союзом : зональний семінар «Активізація євро-регіональної співпраці Чернігівської області». – Корюківка, 2004. – 94 с.

4. Ильин Ю.Д. Лекции по истории и праву Европейского Союза / Ю.Д. Ильин. – Х. : Консум, 2003. – 115 с.

5. Четвериков А.О. Основные органы Европейского союза (конституционно-правовой аспект): автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / А.О. Четвериков. – М., 1999. – 22 с.

6. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

7. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 49. – Ст. 668.