

УДК 349.243:331.45/48 (4/8)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Волошина С.М., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

Визначено основні тенденції правової регламентації відносин із безпеки та гігієни праці у зарубіжних країнах. Досліджено теоретичні та практичні проблеми правового регулювання безпеки і гігієни праці у зарубіжних країнах.

Ключові слова: безпека праці, регулювання праці, міжнародні стандарти безпеки і гігієни праці.

Обозначены основные тенденции регламентации отношений с безопасности и гигиены труда в зарубежных странах. Исследованы теоретические и практические проблемы правового регулирования безопасности и гигиены труда в зарубежных странах.

Ключевые слова: безопасность труда, регулирование труда, международные стандарты безопасности и гигиены труда.

Voloshina S.M. LEGAL REGULATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN FOREIGN COUNTRIES

The article occupational safety and health in foreign countries. We study the theoretical and practical problems of legal regulation of occupational safety and health in foreign countries.

Key words: safety, labor regulation, international standards of occupational safety and health.

Постановка проблеми. Одним з основних трудових прав людини є право на здорові та безпечні умови праці, проголошене в міжнародних актах та національно-умо законодавстві.

Значні економічні втрати і негативний вплив на здоров'я працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, великих промислових аварій викликає стурбованість громадськості на міжнародному і національному рівнях.

Визнаючи глобальні масштаби виробничого травматизму, професійних захворювань і загибелі людей на виробництві та необхідність вживання подальших заходів з метою їх скорочення, МОП приділяє значну увагу питанням безпеки і гігієни праці у своїй нормотворчій діяльності. Ці питання були у центрі уваги МОП з часу її створення та продовжують залишатися основоположною вимогою відносно досягнення цілей Програми гідної праці у сучасний період. Отже, питання прав на здорові та безпечні умови праці сьогодні є вкрай актуальним.

Суть розробленості проблеми. Науково-теоретичною основою дослідження стали праці відомих сучасних вітчизняних і зарубіжних вчених-трудоваків: Л.П. Амелічевої, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.П. Гарашенко, М.І. Іншина, Д.М. Кравцова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка З.С. Богатиренка, Р. Джонстона, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової,

С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, Д.В. Черняєвої, Т.В. Чубарової, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є.Б. Хохлова, Н.Н. Шептуліної та ін.

Мета статті полягає у визначенні основної тенденції правової регламентації відносин із безпеки і гігієни праці у зарубіжних країнах.

Виклад основного матеріалу. Питання охорони праці набули дійсної актуальності у західних країнах у XVIII ст., що було пов'язано з бурхливим розвитком економіки того часу. Водночас вкрай важкі умови праці, робочий день понад 20 годин, виробничий травматизм, розмір якого взагалі не піддавався підрахунку, використання праці жінок і дітей на фізично важких виробництвах, зокрема в шахтах, при перенесенні важких речей та ін. були причиною раннього зносу людського організму, високої смертності, ранньої інвалідизації. Так, робота на сірниковому виробництві з білим фосфором за декілька років робила робітників повними інвалідами [1].

Так звані перші спроби організувати інспекцію праці були зроблені у Великій Британії у 1802 р., одразу після видання акту про охорону здоров'я, етику поведінки підмайстрів на ткацьких та інших фабриках. З другої половини XIX ст. інспекції праці стали утворюватися практично в усіх країнах Заходу (Прусія (1853 р.), об'єднана Німеччина (1878 р.), Франція (1874 р.), Швейцарія (1877 р.) та ін.

Водночас всередині інспекцій у західних країнах розпочалася своєрідна спеціалізація. Перший медичний інспектор фабрик



був призначений у Великій Британії у 1898 р. До 1899 р. у штаті з'явився перший радник-фахівець із технічних питань.

У 20-х рр. минулого сторіччя були відомі праці німецьких вчених В. Ціммермана, В. Шеебарта, Г. Шеффера, Е. Якоби та ін. У той час здійснювалися порівняльні дослідження радянських вчених, в яких були посилення на праці зазначених вчених та фігурувало німецьке законодавство з питань робочого часу; допуску до роботу і заборони такої; учнівства; контролю за здійсненням постанов та ін. [2].

Також були відомі праці німецького юриста і громадського діяча Р. Зейделя [3]. На його думку, перша спроба нормування робочого дня дорослих чоловіків була здійснена у Франції в період революційної кризи.

Звернемо увагу, що на початку ХХ ст. у промислово розвинутих країнах склалася концепція охорони праці, яка зводилася до трьох складових:

1) система заходів, спрямованих на забезпечення анатомічної цілісності та фізіологічних функцій організму працівника від загрози несприятливого (механічного, термічного, хімічного та ін.) впливу машин, устаткування, інструментів та інших технічних засобів, що надалі отримала назву техніки безпеки (огороження рухомих частин устаткування, видача спеціальних засобів і захисного одягу, що запобігають хімічному і термічному впливу на працівників, оснащення протипожежними засобами та ін.);

2) санітарія та гігієна праці як система заходів, спрямованих на запобігання або зменшення впливу на організм працівників шкідливих виробничих факторів (періодичність прибирання і дезінфекції виробничих приміщень, видача предметів особистої гігієни, встановлення гранично допустимих рівнів загазованості та концентрації шкідливих речовин та ін.);

3) заборона або обмеження застосування праці жінок і дітей на найбільш шкідливих виробництвах.

Це була так звана вузька концепція охорони праці, яка поєднувалася і з широким підходом. Так, відомий німецький економіст і соціолог В. Зомбарт визначав охорону праці як законодавство, що ставить межі свавілля сторін, які домовляються, що дозволяло ототожнювати охорону праці з усім фабричним законодавством [4].

А от початок принципово нових змін у правовій регламентації охорони праці в економічно розвинутих країнах Заходу прийшовся на 60-70-ті роки ХХ ст., коли було прийнято низку законів комплексного характеру: Фабричний закон 1961 р. і Закон про техніку безпеки і гігієну праці 1963 р. (Велика Британія), Федеральний закон Ві-

льямса-Штайгера про безпеку праці та охорону здоров'я на виробництві 1970 р. (США), Закон про техніку безпеки і виробничу санітарію 1972 р. (Японія) та ін.

На рівні МОП проблема служб охорони здоров'я за місцем роботи вперше була розглянута у Рекомендації МОП №112 про служби охорони здоров'я на підприємстві 1959 р. [5]. Згідно із ст. 1 Рекомендації № 112 відповідно до потреб цієї Рекомендації вираз «служба охорони здоров'я на підприємстві» означає службу, організовану на місцях роботи чи поблизу них з метою:

а) забезпечити захист працівників від усякої шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або умовами, в яких вона виконується;

б) сприяти пристосуванню працівників до роботи з фізичного та з психологічного погляду, і зокрема через пристосування роботи до працівників і призначення їх на підйому для них роботу;

в) сприяти встановленню та підтриманню найбільшої міри фізичного й морального благополуччя працівників.

Служби охорони здоров'я повинні засновуватися насамперед:

а) на підприємствах, де здоров'я працівників наражається найбільшій небезпеці;

б) на підприємствах, де здоров'я працівників наражається на особливий ризик;

в) на підприємствах, де кількість зайнятих працівників перевищує встановлений мінімум.

Крім того, встановлено, що служби гігієни праці повинні консультувати роботодавців, працівників та їх представників з питань безпеки умов праці й адаптації роботи до можливостей працівника [6].

Очевидними є й недоліки законодавства і заходів із охорони праці того часу: невеликий штат і вузькі повноваження фабричної (трудової) інспекції; досить велика кількість «каучукових» норм, які ставлять заходи із охорони праці у залежність від «можливості», «економічного стану» і т. ін. роботодавця; недостатня відповідальність за порушення норм з охорони праці. Законодавство з охорони праці охоплювало не усі категорії працівників. Представники робітників і профспілки, як і раніше, не допускалися до контролю за охороною праці. Виключення були досить рідкими.

Значною подією у розвитку трудового законодавства було прийняття у Скандинавських країнах і у Нідерландах законів (у 70-80 рр. у Швеції, Норвегії (1977–1978 рр.), Нідерландах (1982 р.), які здійснюють комплексне регулювання охорони виробничого середовища.

У законодавстві в тій чи іншій формі зафіксований обов'язок працівників дотримув-

ватися інструкцій з охорони праці, визнано міру їх відповідальності за безпеку.

Важливою новелою у законодавстві стали приписи про утворення на великих і середніх підприємствах комітетів із техніки безпеки і виробничої санітарії, які формується на двосторонній основі із представників адміністрації та працівників і мають зазвичай консультативні функції.

Щодо порушення в усіх країнах правил техніки безпеки та інших правил охорони праці, то воно тягне за собою дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову, а також кримінальну відповідальність у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення. Кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальну статтю (або декілька статей), що встановлює відповідальність за порушення правил охорони праці, у деяких випадках досить значну.

Правову основу охорони праці працівників у Швейцарії складають 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 заходи профілактики від нещасних випадків і професійних захворювань. Новелами у законодавстві в останні роки у законах «Про страхування від нещасних випадків» і «Про працю» стали положення, що стосуються фабрично-заводських лікарів та інших фахівців з охорони праці [7].

За останні 5–7 років у зарубіжних країнах уявлення про охорону праці зазнали змін, яких цей інститут не знав з часів свого виникнення. Вивчення подібних новацій дозволяє адекватно оцінити актуальні напрями у галузі охорони праці та сформулювати завдання у цій сфері.

Одне з основних питань полягає в тому, що саме слід гарантувати працівників разом із безпекою – тільки гігієну чи загалом здоров'я. Відповідь на це питання одразу дає певне трактування охорони праці загалом. Якщо відповідь обмежується безпекою та гігієною праці, то зобов'язання перед працівниками вичерпуються необхідністю забезпечити їм ці параметри лише в межах виробничого (трудового) процесу, причому початком стають самі умови праці. У тому разі, якщо вони безпечні та гігієнічні загалом, відповідно до певних стандартів, обов'язки із забезпечення охорони праці на виробництві можна вважати виконаними. Такий підхід відображений у Конвенції МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р., згідно з п. е) ст. 3 якої термін «здоров'я» щодо праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він охоплює також фізичні й психічні елементи, котрі впливають на здоров'я і

безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці.

Сьогодні системний підхід до охорони праці передбачає одночасний моніторинг і врахування багатьох різнорідних ризиків. Крім того, як показує Стратегія ЄС 2002 року, існує певна тенденція до включення людини до складу навколишнього середовища як його органічної складової. І такий підхід видається правильним, оскільки очевидно є неможливість розглядати добробут особистості поза добробуту навколишнього світу.

Отже, у цей час забезпечення здоров'я працівника усе більше переміщується до сфери економічної доцільності.

Самостійний і порівняно новий вид ризиків становлять канцерогенні та мутагенні субстанції, а також репродуктивні токсини (у тому числі й речовини, що руйнують ендокринну систему організму). Канцерогенні виробничі фактори щорічно спричиняють смерть декілька сотні тисяч людей у світі. Фахівці стверджують, що до 4% усіх онкологічних захворювань мають виробничу природу [8].

Другий великий напрям у сучасній концепції охорони праці охоплює різні аспекти психологічного клімату на виробництві, або так званої психології виробничого середовища. Найбільш значимими є такі проблеми:

- виключення виробничих стресів;
- забезпечення балансу між роботою та приватним життям працівника;
- виключення фізичної та психологічної жорсткості на виробництві;
- вивчення впливу психологічних і організаційних факторів на рівень виробничого травматизму й на інші аспекти виробництва.

Уся ідея психології виробничого середовища спрямована насамперед на виключення виробничих стресів, оскільки, на думку фахівців, саме стрес нерідко стає причиною виробничих помилок і травм [9].

Незважаючи на постійні дослідження і розробки вчених, нова концепція охорони праці ще не має остаточного формулювання і продовжує розвиватися як у напрямі вивчення ризиків, так і у напрямі визначення найбільш ефективних методів боротьби з ними.

Водночас слід зауважити, що ідеологія соціальної відповідальності бізнесу поступово знижує значимість примітивної системи покарань, у тому числі у сфері охорони праці. Нерідко саме великі корпорації подають приклад оперативного виявлення нових ризиків і нормативного закріплення методів боротьби з ними, подаючи приклад усьому світовому співтовариству.



А от щодо постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, то у цих країнах діє великий масив нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері безпеки і гігієни праці.

У більшості постсоціалістичних країн на конституційному рівні закріплюються норми про охорону праці та здоров'я людини. Останні розглядаються як пріоритетний напрям соціальної політики держави.

От наприклад, Конституція РФ (ст. 7) встановила, що у Російській Федерації охороняються праця і здоров'я людей, встановлюються державні гарантії соціального захисту. Держава бере на себе обов'язок із захисту прав і свобод людини, зокрема права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (частина третя ст. 37 Конституції РФ).

Із регулюванням відносин із охорони праці у нових кодексах, у багатьох країнах діють відповідні закони та чисельні підзаконні нормативно-правові акти. Наприклад, Трудовий кодекс Киргизської Республіки від 4 серпня 2004 р. містить розділ VI «Охорона праці», водночас діє Закон Киргизської Республіки «Про охорону праці» від 19 червня 2003 року, яким встановлено правові основи регулювання відносин у галузі охорони праці між роботодавцями і працівниками, та який спрямовано на створення умов праці, що відповідають вимогам збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

А от у Законі Латвії «Про охорону праці» охорона праці визначається стисло – як безпека і здоров'я зайнятих на роботі. Крім цього поняття, Законом визначено окреме поняття «заходи з охорони праці» як превентивні, правові, господарські, соціальні, технічні та організаційні заходи, мета яких – створити безпечне і нешкідливе для здоров'я робоче середовище, а також запобігти нещасним випадкам і професійним захворюванням. Представляє інтерес норма Закону, яка міститься у ст. 5 «Організація системи охорони праці». Згідно із зазначеною статтею відповідно до загальних принципів охорони праці роботодавець зобов'язаний організувати систему охорони праці, до якої входять:

- 1) оцінка ризику робочого середовища;
- 2) внутрішній нагляд за робочим середовищем;
- 3) утворення організаційної структури охорони праці;
- 4) консультації з працівниками з метою залучення їх до поліпшення системи охорони праці.

Обов'язок забезпечення дії системи охорони праці на підприємстві покладено на роботодавця. Пов'язані з охороною пра-

ці витрати покриває роботодавець, а також в установленому законом порядку – із спеціального бюджету з оплати нещасних випадків на виробництві.

От щодо Російської Федерації, то значна частина державних нормативних вимог охорони праці міститься у підзаконних нормативних правових актах, що видаються на федеральному і регіональному рівнях.

Проекти нормативно-правових актів, що містять вимоги охорони праці, розробляються: організаціями, установами, асоціаціями, об'єднаннями, державними позабюджетними фондами; федеральними органами виконавчої влади, які здійснюють функції з вироблення державної політики і нормативно-правовому регулюванню у встановленій сфері діяльності, за участю представників галузевих об'єднань профспілок і галузевих об'єднань роботодавців.

У постсоціалістичних країнах значна увага питанню безпеки і гігієни праці приділяється в актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах (колективних договорах, угодах про охорону праці та ін.).

У нових законодавчих актах містяться визначення багатьох понять, докладно регулюються відносини у сфері безпеки та гігієни праці.

Також слід зазначити, що практично в усіх пострадянських країнах на законодавчому рівні не тільки проголошується право на безпечні та здорові умови праці, а й передбачаються гарантії здійснення зазначеного права. Наприклад, Закон Киргизської Республіки «Про охорону праці» містить окрему главу II «Право і гарантії права працівників на працю в умовах, які відповідають вимогам охорони праці».

Досить детально відносини із охорони праці регулюються Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 р. (Розділ IX «Охорона праці»). У ст. 3 міститься визначення основних термінів, що використовуються у трудовому законодавстві Азербайджанської Республіки, серед яких – «умови праці», «охорона праці».

Висновки. Отже, на початку XIX ст. трудове законодавство почало формуватися саме як законодавство із охорони праці спочатку в Англії, а потім й в інших країнах Заходу. На початку XX ст. у західних країнах сформувалася концепція охорони праці, яка містила три складові: 1) техніка безпеки; 2) санітарія та гігієна праці; 3) заборона або обмеження застосування праці жінок і дітей на найбільш шкідливих виробництвах. У такому розумінні концепція охорони праці проіснувала без істотних змін до початку другої половини XX ст. Початок принципово нових змін у правовій регламентації охорони праці в економічно розвинутих країнах

Заходу прийшовся на 60–70-ті роки ХХ ст., коли було прийнято низку законів комплексного характеру.

Принципово новим було те, що вони захищали працівників від нових ризиків техногенного характеру (іонізуючого та радіоактивного опромінювання, шуму і вібрації та ін.), забезпечували комплексний підхід до усієї сукупності несприятливих виробничих факторів (стан повітряного середовища, сторонні запахи та кольоровий режим робочих місць, питний режим, ергономічні аспекти праці, психологічні наслідки впливу виробничих факторів, санітарно-побутове обслуговування та ін.).

Нині країни із розвинутою ринковою економікою завдяки ініціативам міжнародних організацій досягли певної єдності щодо актуальних напрямів забезпечення професійної безпеки і здоров'я працівників. Більшість країн визнають необхідність інтенсифікації розвитку законодавства у цій сфері за такими напрямками: фізіологія виробничого середовища; психологія виробничого середовища; управління професійною безпекою і здоров'ям.

Сьогодні системний підхід до охорони праці передбачає одночасний моніторинг та урахування багатьох різномірних ризиків. Крім того, як свідчить приклад Стратегії ЄС, існує певна тенденція до включення людини до складу навколишнього середовища в якості її органічної складової. Комплексний характер нової концепції охорони праці означає оцінку впливу на людину усіх

можливих ризиків, при чому й у довгостроковій перспективі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Каутский К. Законодательная охрана труда и 8-часовой рабочий день / К. Каутский. – Одесса, 1908. – 152 с.
2. Жемчужникова М. Права и обязанности инспекции труда в СССР (с приложением краткого обзора инспекций за рубежом) / М. Жемчужникова. – М., 1925; Законодательство о труде в зарубежных странах (со сравнительными данными по СССР) / под ред. А.М. Стопани. – М., 1925-1927; Мировое законодательство об охране детского труда / под ред. С.И. Каплун. – М., 1924. – 512 с.
3. Зейдель Р. Норма рабочего времени / Р. Зейдель. – Одесса, 1905. – 315 с.
4. Зомбарт В. Рабочий вопрос в промышленности / В. Зомбарт. – Ростов н/Д, 1905. – 216 с.
5. Рекомендація МОП № 112 щодо служб охорони здоров'я на підприємстві 1959 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. 1. – С. 662–666.
6. Конвенція МОП №161 про служби гігієни праці 1985 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. 2. – С. 1294–1298.
7. Матрусова Т.Н. Обеспечение безопасности труда в Японии / Т.Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 78–98.
8. Охорона праці у Швейцарії // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2011. – № 1. – С. 47–49.
9. Graig L. What's in Your Lunchbox? / L. Graig // Occupational Health and Safety Magazine. – Canada. – Vol. 28. – No. 3. – September, 2005.