

УДК 629.42

*Олена Сорочинська*

## ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Стисло проаналізовано основні європейські стандарти у сфері охорони праці. Розглянуто особливості сучасного міжнародно-правового регулювання праці та його вплив на національну політику та законодавство України. Було визначено деякі основні функції, що притаманні структурним рівням системи охорони праці в країнах членах ЄС порівняно з Україною.*

*Кратко проанализированы основные европейские стандарты в сфере охраны труда. Рассмотрена особенность современной международно-правовой регуляции труда и его влияние на национальную политику и законодательство Украины. Были определены некоторые основные функции, что присущи структурным уровням системы охраны труда в странах членах ЕС, в сравнении с Украиной.*

*The basic European standards are shortly analysed in the field of labour protection. The feature of the modern mizhnarodno-pravovogo adjusting of labour and his influence is considered on a national policy and legislation of Ukraine. Some basic functions were certain, that the inherent structural levels systems of labour protection are in countries members of ES, in comparing to Ukraine.*

**Ключові слова:** охорона праці, європейські стандарти, нормативно-правові акти з охорони праці, трудовий кодекс, законодавство України.

В системі захисту основних прав і свобод людини у сфері охорони праці і трудових відносин, соціального забезпечення та встановлення відповідного рівня їх правових гарантій є міжнародні норми про працю.

Впродовж кількох десятків років формування єдиної концепції міжнародного трудового права ускладнювалось функціонуванням двох полярних правових систем, які юридично закріплювали основи існуючого суспільно-економічного ладу в тій чи іншій державі. У зв'язку з цим в трактуванні найбільш гострих і важливих питань у сфері міжнародного регулювання праці виникли деякі суперечності і розбіжності. Процес політичного і соціально-економічного «роззброєння» поступово формує єдиний підхід у сфері міжнародного регулювання праці, сприяє інтенсивній та ефективній імплементації найбільш прогресивних норм з однієї правової системи в іншу. Головним завданням і водночас надбанням сучасного трудового права є встановлення єдиної системи міжнародних трудових стандартів та взаємоузгодження трудової політики держав щодо правового регулювання праці та трудових відносин. У сучасній Україні відбуваються складні процеси

© Сорочинська О. Л., 2011

реформування правової системи, в тому числі і у сфері трудового права. Прийняття нового Трудового кодексу України має сприяти захисту прав людини в сфері праці, його норми повинні відповідати реаліям сучасного життя та враховувати загальноєвропейські тенденції щодо гармонізації трудових правовідносин.

Розглянемо особливість сучасного міжнародно-правового регулювання праці та його вплив на національну політику та законодавство України. Після другої світової війни почалось інтенсивне усвідомлення світовою спільнотою вагомості і значення проблеми прав людини та їхнього захисту, цінності людського життя і здоров'я та необхідності задоволення соціально-економічних потреб. Почали створюватися численні міжнародні організації, до компетенції яких входять вироблення мінімальних необхідних стандартів, обов'язкових правил поведінки, залучення різних спеціалістів для вирішення питань, що пов'язані з впливом на держави, які порушують закріплені стандарти поведінки, надання різноманітної допомоги державам, що її потребують. Поступово питання охорони і захисту праці людини вийшло за межі кожної окремої держави і перетворилось із суто внутрішньої у міжнародну проблему. Відтак, виникла потреба у створенні універсальних міжнародно-правових стандартів у сфері охорони праці, які відображені у низці важливих міжнародно-правових актів, що встановлюють загальнолюдські стандарти прав та інтересів особи, визначають той рівень, який повинна забезпечити кожна держава, у тому числі у такій важливій сфері державного і громадського життя як охорона праці.

І, як наслідок, національне правове регулювання права на охорону праці також зазнало впливу міжнародно-правових стандартів. На сьогодні вже загальновизнано, що право людини на охорону праці, у якій би державі вона не жила, перебуває під захистом світової спільноти і є досягненням усієї цивілізації. Конвенції Міжнародної організації праці теж вміщують стандарти, які тією чи іншою мірою стосуються охорони здоров'я. Наприклад, ст. 10 Конвенції МОП 1952 р. №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення здоров'я» визначає мінімальний перелік медичних послуг, які мають бути надані, у тому числі і за рахунок страхування. Відповідно до ст. 13 Конвенції МОП 1969 р. №130 «Про медичну допомогу і допомогу у зв'язку із захворюванням» громадян кожної з країн, що ратифікували цей документ, повинні одержувати принаймні такі види медичної допомоги: загальну лікарську допомогу, зокрема допомогу на дому; допомогу, яку надають спеціалісти стаціонарним або амбулаторним хворим, і допомогу спеціалістів, яка може бути надана за межами лікарні; відпуск необхідних медикаментів за рецептом лікаря або іншого кваліфікованого спеціаліста; госпіталізацію у разі потреби; стоматологічну допомогу, якщо це передбачено національним законодавством; медичну реабілітацію, у тому числі надання, ремонт і заміну протезів або ортопедичних засобів, якщо це передбачено національним законодавством [1, с. 7].

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС полягає у зближенні із сучасною європейською системою права та передбачає реформування вітчизняної правової системи та поступове приведення до відповідності із європейськими стандартами законодавства у всіх сферах, у тому числі законодавства про охорону праці. Згідно з Указом Президента «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу» від 11 червня 1998 р. адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС і поступовому

досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення та захисту населення.

Розглянемо міжнародні стандарти в сфері охорони праці. Стандарт – це визначення очікуваної (отримуваної) якості, утверджена модель, яка є основою процесу оцінки [2, с. 36], документ, що складений у результаті консенсусу спеціалістів, схвалений спеціалізованою організацією і спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості у даній сфері [3, с. 3].

У кожній галузі державного і суспільного життя є свої вимоги до стандартів, у тому числі і у сфері охорони праці. Однак, передусім доцільно звернути увагу на стандарти прав людини. П. Рабинович вказує на необхідність уточнення змісту поняття міжнародного стандарту прав людини, зокрема європейського. За його визначенням, європейські стандарти прав людини – це зафіксовані у юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи й норми стосовно прав і свобод людини, призначені слугувати орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [4, с. 21].

У найближчому майбутньому Україну чекає інтеграція з політичними та економічними євроатлантичними структурами. Підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки, запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, посилення профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності вимагає подальшого адаптування нормативно-правових актів до європейського і міжнародного законодавства, а також використання світового науково-практичного досвіду й поглиблення міжнародного співробітництва у сфері охорони праці.

Вибір Україною стратегічного курсу на інтеграцію до ЄС і перспектива вступу до Світової Організації Торгівлі обумовлює нагальну потребу гармонізації національного законодавства до законодавства ЄС [5]. У підписаній в Люксембурзі Угоді про партнерство та співробітництво між ЄС та Україною, яка набула чинності з 1 березня 1998 року, визначено, що охорона праці, захист життя і здоров'я людей, технічні регламенти та стандарти в цій галузі є пріоритетними галузями законодавства, де необхідно досягти адекватності законів. У червні 2003 року Україна разом із представниками 178 країн-членів Міжнародної організації праці (МОП), організацій працівників і роботодавців прийняла нову Глобальну стратегію охорони праці, яка ставить за мету впровадження ефективного управління системою охорони праці на національному рівні [6].

Поліпшення систем охорони праці та промислової безпеки в країнах – членах ЄС – обумовлене впровадженням за останні роки низки законодавчих і нормативних актів. Оновлення національних систем охорони праці з урахуванням європейського законодавства стосується, насамперед, нових учасників, законодавство яких має адекватно відображати загальноєвропейські положення у сфері охорони праці. Правову систему ЄС можна вважати наднаціональною правовою системою, якій притаманні особливі риси. Держави – члени ЄС – обмежили свій суверенітет і делегували частину власних повноважень співтовариству, які у межах визначених повноважень видають законодавчі акти, обов'язкові для держав-учасниць. Основою законодавства ЄС у сфері охорони праці є рамкові директиви. Відповідно до статті 189 Римської угоди, директива зобов'язує будь-яку із зазначених вище держав досягати визначеного директивою результату, але залишає за національними органами право вибирати методи й засоби його досягнення. Директиви з охорони праці визначають мінімальні вимоги з можливістю для держав-учасниць відступати від мінімальних вимог, однак лише в бік їх перевищення [7].

В Україні основним законом у сфері охорони праці є Закон про охорону праці, Кодекс законів про працю України та Закон про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності. Необхідність впровадження змін до чинного закону ґрунтується не тільки на орієнтації України в бік ЄС, а й на тому факті, що чинне законодавство та його принципи не завжди відповідають сучасним реаліям і фактично не забезпечують створення законодавчих засад цілковитої безпеки й захисту здоров'я працівників в умовах робочого середовища, адекватних ЄС. Законодавство і сформульована ним система охорони праці та промислової безпеки повинні містити загальноєвропейську концепцію охорони праці, в основі якої покладено принципи «пріоритетності заходів з охорони праці» та «забезпечення максимально можливого захисту в передбачуваних умовах робочого середовища» (досягнення безпечного та нешкідливого середовища, оцінювання ризиків та їх превентивне попередження, пристосування робочого середовища до індивідуальних потреб працівників тощо). Основний національний законодавчий акт повинен передавати основні принципи та положення загальноєвропейського рамкового законодавства, визначеного низкою директив з охорони праці. До таких директив у сфері охорони праці належить рамкова Директива 89/391/ЄЗС щодо заходів із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. З нею пов'язані спеціальні директиви 89/654/ЄЗС, 89/655/ЄЗС, 89/656/ЄЗС, 90/269/ЄЗС, 90/270/ЄЗС, 90/394/ЄЗС, 90/679/ЄЗС, 92/57/ЄЗС, 92/58/ЄЗС, 92/85/ЄЗС, 92/91/ЄЗС, /104/ЄЗС та 93/103/ЄЗС. Прийняття сучасного національного законодавства щодо охорони праці та промислової безпеки, його гармонізація з відповідним законодавством ЄС є значним кроком уперед, але недостатнім із точки зору досягнення ефективної роботи системи охорони праці на загальнонаціональному рівні; вкрай важливо досягти впровадження та ефективного фактичного застосування законодавства на рівні окремих підприємств. Забезпечення відповідного й ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та дійове її впровадження на рівні кожного окремого підприємства та галузі промисловості дає можливість створити безпечні й нешкідливі умови праці для працівників через запобігання професійним захворюванням, травмуванням, подовження періоду активної працездатності працівників тощо. Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці та промислової безпеки, а також поліпшення дієвості цих положень особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи щодо роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища. Загалом в європейській системі охорони праці можна виділити три взаємопов'язані структурні рівні, що створюють цю систему:

- рівень формування національної політики в сфері охорони праці (профільне міністерство);
- рівень впровадження та контролю (державні інституції з функціями контролю, наприклад, Державна інспекція праці в Німеччині й Латвії);
- рівень підприємств і організацій, на якому практично здійснюються заходи з охорони праці.

Визначимо деякі основні функції, притаманні структурним рівням системи охорони праці в країнах – членах ЄС, порівняно з Україною.

Чільне місце у визначенні напрямів розвитку сфери охорони праці в країнах-учасниках посідає профільне міністерство, яке відповідає за політику, розвиток, планування та координацію системи охорони праці. До функцій профільного міністерства як головної організації в системі охорони праці, належать:

- розвиток національної політики охорони праці та забезпечення її системного впровадження;
- розробка національних законодавчих актів з охорони праці та забезпечення їх відповідності законодавству ЄС і міжнародному законодавству в цій сфері;
- впровадження заходів створення безпечних і нешкідливих робочих середовищ, захист прав працівників щодо охорони праці та соціального захисту;
- забезпечення процесу розвитку системи управління охороною праці та промисловою безпекою;
- забезпечення інформування роботодавців і працівників щодо положень з охорони праці та промислової безпеки.

Якщо проаналізувати, то в Україні аналогічні функції зараз закріплено за Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, яке їх успішно виконує.

Основними завданнями державної контролюючої служби (в Україні частину таких функцій надано Державному комітету промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду України) є:

- контроль за впровадженням вимог нормативних актів з охорони праці;
- контроль за дотриманням зобов'язань за трудовими контрактами та колективними договорами;
- забезпечення порозуміння між працедавцем і працівником, а також вирішення спірних питань між ними в межах визначеної законодавством компетенції;
- здійснення досліджень і загальна реєстрація нещасних випадків на робочих місцях, дослідження випадків професійних захворювань відповідно до процедур, визначених законодавством;
- реєстрація потенційно небезпечного устаткування;
- контроль обладнання в робочих середовищах, утилізація індивідуальних і колективних засобів захисту, небезпечних і шкідливих речовин, обстеження технологічних процесів згідно з чинними нормативними актами;
- моніторинг ринку устаткування, робочих машин, засобів індивідуального та колективного захисту;
- забезпечення безкоштовних консультацій роботодавців, працівників і власників потенційно небезпечного устаткування відповідно до вимог чинних нормативних актів у сфері професійних відношень, охорони праці та технічного нагляду за потенційно небезпечним устаткуванням;
- організація національного центру Європейської агенції охорони праці та забезпечення її діяльності.

На рівні підприємств головним суб'єктом відповідальності за впровадження вимог щодо охорони праці є роботодавець. Головні завдання, які повинен забезпечувати роботодавець у системі охорони праці на рівні підприємства, такі:

- організація та забезпечення функціонування системи охорони праці на підприємстві через оцінювання чинників ризику робочого середовища, планування

превентивних заходів щодо ризиків, проведення внутрішнього моніторингу робочого середовища, встановлення організаційної структури охорони праці та консультації з працівниками для залучення їх із метою поліпшення охорони праці;

– забезпечення дій, необхідних для здійснення першої допомоги;

– обмеження або ліквідація шкідливих і небезпечних чинників, характерних для устаткування та робочого середовища, пожежогасіння, евакуації працівників й іншого персоналу;

– забезпечення інструктажу та тренування працівників і відповідальних за охорону праці осіб;

– забезпечення обов'язкового нагляду за здоров'ям працівників. Міжнародно-правові стандарти регулювання часу відпочинку містяться в актах Міжнародної організації праці та ООН. Щодо актів Організації Об'єднаних Націй, то слід зазначити, що вони містять загальні норми, що стосуються часу відпочинку. Так, Загальна Декларація прав людини (ст. 24) обмежується проголошенням права кожної людини на відпочинок та дозвілля і на оплачувану періодичну відпустку. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (п. «д» ст. 7) зобов'язує держави, які ратифікували цей пакт визнати право кожного на відпочинок, дозвілля, оплачувану періодичну відпустку так само як і винагороду за святкові дні [5, с. 201]. На сьогодні діють дві Конвенції МОП (№ 52 і № 132), які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Перша Конвенція частково є застарілою, і більшість розвинутих країн ратифікували більш пізню за часом Конвенцію № 132, яка врахувала розвиток світового законодавства після другої світової війни (Україною ця Конвенція ратифікована 29.05.2001 року) [6, с. 256]. Згідно з Конвенцією № 52 (набула сили 22 вересня 1939 року), кожна особа, до якої застосовується ця конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку, тривалістю принаймні 6 днів. Особи, віком до 16 років, включаючи учнів, мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 12 робочих днів. До відпустки не включаються святкові дні і перерви в роботі через хворобу. Національне законодавство може дозволити поділ щорічної оплачуваної відпустки, але лише в тій частині, яка перевищує мінімальну тривалість, встановлену Конвенцією. Тривалість відпустки збільшується пропорційно тривалості стажу роботи на основі правил, встановлених у національному законодавстві [5, с. 202]. Кожна особа, яка йде у відпустку, отримує відпускні, які дорівнюють звичайній винагороді. Порядок їх обчислення визначається національним законодавством чи колективними договорами. Будь-яка угода, яка виключає право на щорічну оплачувану відпустку, має бути визнана недійсною. Національне законодавство може передбачати, що особа, яка буде зайнята на оплачуваній роботі протягом своєї щорічної відпустки, позбавляється оплати за період відпустки. Особа, звільнена з вини підприємця, має право на компенсацію за невикористану відпустку. Конвенція № 132 застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Вона встановлює, що кожна особа, до якої вона застосовується, має право на мінімальну 3-тижневу оплачувану відпустку за кожен рік роботи. Мінімальний період роботи, необхідний для отримання права на відпустку, не повинен перевищувати 6 місяців. Неділя і святкові дні, а також час хвороби до відпустки не включаються. За час відпустки повинні виплачуватися відпускні, рівні принаймні середній заробітній платі. В Конвенції передбачено можливість поділу відпустки на частини, але при цьому тривалість однієї частини не може бути меншою двох тижнів. Безперервна частина

відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки – не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки – не пізніше, ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може бути відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певну межу. При визначенні періоду при наданні відпустки слід враховувати вимоги роботи і можливості для відпочинку у працівників, які працюють за наймом. Відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок на виробництві чи відпустка по вагітності і пологах, зараховується до стажу роботи. Працівник, який пропрацював мінімальний час, необхідний для надання відпустки, і який звільняється з роботи, має право отримати після припинення роботи оплачувану відпустку, пропорційну тривалості його роботи, чи замість цього йому має бути виплачена компенсація. Згода про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку чи про невикористання такої відпустки із заміною грошовою компенсацією визнається недійсною або забороняється. Національне законодавство може встановлювати спеціальні правила стосовно тих випадків, коли особа, що працює по найму займається в період відпустки оплачуваною діяльністю, яка протирічить меті відпустки, тобто самому відпочинку, відновленню сил [7].

Отже, Конвенція № 132 до визначення поняття щорічної відпустки вносить такі елементи: 1) певний безперервний проміжок часу роботи протягом року (ст. 4 Конвенції №132 визначає «рік», як календарний рік або інший період такої ж тривалості, що встановлюється компетентними органами влади або іншими відповідними органами кожної країни; 2) тривалість щорічної відпустки не може бути зменшена у випадку хвороби працівника, нещасного випадку або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами; 3) за особою, яка скористалась правом на відпустку, згідно Конвенції зберігається нормальна або середня заробітна плата (ст. 7 Конвенції). Важливим є те, що безперервна частина оплачуваної відпустки повинна бути використана не пізніше, ніж протягом одного року, а залишок можна використати не пізніше вісімнадцяти місяців з кінця того року, за який була надана відпустка. Тобто сутність цієї норми полягає в тому, що відпустка повинна використовуватись щороку для того, щоб відпочити від виконання своїх трудових обов'язків з метою відновлення працездатності та втрачених фізичних і розумових сил.

Ці розглянуті акти МОП про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину осіб, які працюють по найму. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції МОП, які і встановлюють особливі правила про відпустки. Щодо регулювання відпусток моряків застосовується Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976 року [8]. У Конвенції про оплачувані відпустки морякам встановлюється мінімальна тривалість відпустки (не менше 30 календарних днів за один рік роботи), коло осіб, яким надаються ці відпустки, та виплата за цей період грошової компенсації – «винагороди» (ст. 7 Конвенції № 146 про оплачувані відпустки морякам, 1976 р.)

Рекомендація № 93 про оплачувані відпустки в сільському господарстві від 4 червня 1952 року встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки – один тиждень за рік безперервної роботи, а також для молоді віком до 16 років та учнів, мінімальна тривалість відпустки становить два робочі тижні за рік безперервної праці, за менший термін роботи (безперервної) відпустка надається в пропорційному розмірі [9].

Проаналізувавши низку міжнародно-правових актів стосовно регулювання щорічних оплачуваних відпусток, можна зробити висновок про те, що Конвенції МОП не дають визначення поняття «відпустка» або «щорічна оплачувана відпустка». Розвиток науково-технічного прогресу та зміни структури економічних та соціальних відносин вимагає відповідного регулювання учбових відпусток для одержання освіти і підготовки спеціалістів, які б відповідали вимогам та потребам суспільства, що постійно змінюється. Один із засобів задоволення цих потреб як суспільства в цілому, так і окремого громадянина є тимчасове звільнення працівників від їх трудових обов'язків та надання їм вільного часу для здобуття освіти. Генеральною Конференцією МОП, яка зібралась 5 червня 1974 року, було прийнято низку положень про оплачувані відпустки, які знайшли своє відображення в Конвенції МОП № 140 про оплачувані навчальні відпустки [3] і Рекомендацією № 148 [10].

У Конвенції № 140 термін «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. Захистом трудових прав працівників є те, що за час перебування у відпустці в зв'язку з навчанням працівникові гарантується оплата, а також те, що період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, що є підставою для встановлення права на соціальну допомогу та інших, похідних від трудових правовідносин прав. Ця норма закріплена в ст. 11 Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки [10, 11]. Держави зобов'язуються розробляти і здійснювати політику, спрямовану на сприяння наданню оплачуваних навчальних відпусток для професійної підготовки на будь-якому рівні; загальної, соціальної чи цивільної освіти; профспілкового навчання [5, с. 202]. Крім зазначених конвенцій, питання відпусток врегульовано в Конвенції № 3 про зайнятість жінок до та після пологів від 29.10.1919 року, яка була переглянута у 1952 році. Конвенцією № 103 про охорону материнства (набрала чинності 7.09.1955 року). Відповідно до Конвенції № 3 тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів (6 тижнів до та 6 тижнів після пологів). Жінка має право на отримання грошового утримання та медичної допомоги. Положення Конвенції № 3 поширюється на промислові і торгові підприємства. Конвенція МОП № 103, прийнята у 1952 році застосовується до жінок, зайнятих на промислових підприємствах та на непромислових і сільськогосподарських роботах, включаючи домогосподарок. Відповідно до цієї Конвенції мінімальна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами – 12 тижнів, зокрема тривалість обов'язкової відпустки після пологів повинна складати не менше, ніж 6 тижнів. Відпустка може бути подовжена у випадку помилки при встановленні дати пологів або у випадку хвороби, причиною якої є вагітність або пологи. Крім того, Конвенцією № 103 передбачено надання грошового утримання та допомоги за рахунок засобів системи обов'язкового соціального страхування або за рахунок державних фондів. Коли сума грошових утримань, які надаються за рахунок засобів обов'язкового соціального страхування, обчислюється на підставі попереднього заробітку, вона складає не менше 2/3 попереднього заробітку жінки. Підприємець не несе особистої відповідальності за витрати у зв'язку з видачею таких утримань [12].

З усіх згаданих вище міжнародно-правових актів Україною ратифіковані Конвенція МОП № 132 «Про оплачувані відпустки» (ратифікована із заявою



Законом від 29.05.2001 р. № 2481-III), Конвенція про оплачувані учбові відпустки № 140 (ратифікована Законом № 174-IV від 26.09.2002 р.). При цьому національним законодавством про працю враховані положення міжнародних Конвенцій МОП, тобто відтворено більшість положень у сфері надання відпусток, які відповідають міжнародним стандартам.

Отже, Європейське законодавство з охорони праці дає можливість забезпечити охорону праці на достатньо високому рівні. Однак наголошуємо на тому, що кожна держава повинна самостійно турбуватися про вирішення цього питання, і тому в нашій країні слід активізувати роботу з узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів відповідно директивам ЄС. Незмінним у будь-якому разі для України залишається ідея європейського законодавства про те, що прийняття рішень щодо заходів із поліпшення має здійснюватися з урахуванням умов праці безпосередньо на робочому місці. Прийняття сучасного національного законодавства щодо охорони праці та промислової безпеки, його гармонізація з відповідним законодавством ЄС є значним кроком уперед, але недостатнім із точки зору досягнення ефективної роботи системи охорони праці на загальнонаціональному рівні; вкрай важливо досягти впровадження та ефективного фактичного застосування законодавства на рівні окремих підприємств. Забезпечення відповідного й ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та дійове її впровадження на рівні кожного окремого підприємства та галузі промисловості дає можливість створити безпечні й нешкідливі умови праці для працівників через запобігання професійним захворюванням, травмуванням, подовження періоду активної працездатності працівників тощо. Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці та промислової безпеки, а також поліпшення дієвості цих положень особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи щодо роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України від 14 вересня 2006 року «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – С. 418.
2. Хартія Європейського Союзу об основних правах: коментарий / Отв. ред. Кашкин С.Ю. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.
3. Европейская конвенция про защиту прав человека и основоположных свобод от 4 октября 1950 г. / Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. – М., 2000. – С. 539-551.
4. Ніщський договір та розширення ЄС / М-во юстиції України. Центр порівняльного права / За наук. ред. С. Шевчука. – К.: Логос, 2001. – С. 177.
5. Конституція України від 28 червня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
6. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – С. 540.
7. Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, затверджена Указом Президента України від 11 червня 1998 року // Урядовий кур'єр. – 1998. – 18 червня.
8. Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 року // Урядовий кур'єр України. – 2004. – 20 квітня.
9. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 року //

Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №40. – С. 263.

10. Віденська конвенція про правонаступництво держав щодо договорів від 23.08.1978 // Действующее международное право в 3 томах, том 1, М.: МНИМП, 1996 год.

11. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принятой и открытой для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М.: Изд. Группа норма – ИНФРАМ., 2000. – 784 с.

12. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М.: Изд. Группа норма – ИНФРАМ., 2000. – 784 с.