

Івчук Ю.Ю.,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

ОХОРОНА ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ ВИМОГИ

Приведення національного законодавства у сфері охорони праці у відповідність із міжнародними стандартами є пріоритетним завданням держави. Така діяльність не обмежується у часі, а повинна бути постійною і здійснюватися згідно з розвитком передових уявлень про зміст права працівника на професійну безпеку та охорону здоров'я

Ключові слова: працівник, роботодавець, умови праці, професійна безпека, охорона здоров'я, міжнародні стандарти, європейські стандарти

На нинішньому етапі розвитку суспільства право на безпечні та здорові умови праці є одним із центральних соціальних прав індивіда. За таких умов особливого значення набуває система міжнародно-правових заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки умов праці, та їх реалізація державами-учасницями світового співтовариства [1, с. 210].

Значення вивчення міжнародних норм, на думку О. Л. Бигич, зводиться до того, що воно: а) надає можливість визначити світові тенденції правового регулювання; б) визначає відповідність норм національного права міжнародним стандартам; в) забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між ним і міжнародним; г) окреслює напрямки взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права; д) характеризує можливі тенденції розвитку національного права; е) збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами [2, с. 183, 184].

П. Рабінович і О. Венецька міжнародні стандарти прав людини трактують як закріплені у міжнародних актах і документах, текстуально уніфіковані й функціонально універсальні (для певних міжнародних об'єднань держав) принципи та норми, які за посередництвом вельми абстрактних, здебільшого оціночних терміно-понять фіксують мінімально необхідний або бажаний зміст і/чи обсяг прав людини, зумовлювані досягнутим рівнем соціального розвитку та його динамікою, а також встановлюють позитивні обов'язки держав щодо їх забезпечення, охорони й захисту та передбачають за їх порушення санкції політико-юридичного чи політичного характеру [3, с. 414].

У Резолюції Генеральної Асамблеї ООН №41/120 «Встановлення міжнародних стандартів у сфері прав людини» 1989 р. [4] викладено ті керівні принципи, які мають враховуватись при розробці міжнародних актів у означеній сфері. Зокрема такі документи повинні: а) узгоджуватись із існуючим зводом міжнародно-правових норм у сфері прав людини; б) мати фундаментальний характер і ґрунтуватись на притаманних людській осо-

бистості гідності та цінності; в) бути достатньо чіткими, або слугувати джерелом прав і обов'язків, які піддаються визначенню й здійсненню; г) передбачати, де це доречно, реалістичний та ефективний механізм здійснення, включаючи системи подання доповідей; д) користуватися широкою міжнародною підтримкою.

Україна не виняток: як і більшість держав світу вона потребує допомоги у здійсненні правової регламентації питань охорони праці. І таку допомогу покликані надавати міжнародні та європейські організації (ООН, МОП, Рада Європи, Європейський Союз) через розробку нормативних документів, що набувають статус загальноновизнаних стандартів. Надалі ці акти імплементуються до національного законодавства, перетворюючись на його обов'язкову, невід'ємну частину.

Приведення національного законодавства, що регламентує питання безпеки, охорони праці, у відповідність до міжнародних стандартів має здійснюватися у три етапи:

- 1) впровадження в національне законодавство загальних основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин;
- 2) удосконалення самого інституту охорони праці шляхом приведення його змісту у відповідність до спеціальних норм міжнародного законодавства;
- 3) визначення особливостей охорони праці окремих категорій працівників згідно з вимогами міжнародних нормативно-правових актів [5, с. 157].

Стаття 23 Загальної декларації прав людини [6] закріпили, що кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Доповнює цей постулат ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [7], включаючи до нього, окрім справедливої винагороди, достатнього відпочинку, і умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Стаття 12 вказує, що держава визнає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я та вживає заходи, необхідні для здійснення цього права, зокрема поліпшення гігієни праці в промисловості. На рівні принципу закріплено у ст. 10 і особливу необхідність забезпечити належні умови праці жінок, дітей і підлітків.

У наукових працях звертається увага на важливість правильного перекладу міжнародних стандартів. Так, термін «умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни», який вживається у Пакті в оригіналі звучить як «safe and healthy working conditions», тобто «безпечні й здорові умови праці». В контексті відповідного перекладу постає проблема, чи поряд з безпекою праці найманому працівникові потрібно гарантувати гігієну праці чи захист його здоров'я. І що є первинним – право працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я чи гігієна праці як сукупність практичних заходів, що забезпечує збереження цього здоров'я? Безперечно, первинним є право найманого працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я і саме воно вимагає міжнародно-правового за-

безпечення [8, с. 168]. Правильне розуміння цих термінів дає можливість належним чином визначити суть міжнародно-правових актів.

2 листопада 2011 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП №155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р. [9], положення якої поширюються на всі галузі економічної діяльності, де використовується наймана праця.

По-перше, цим міжнародним актом визначені засади національної політики. Кожна держава має за погодженням з представницькими організаціями роботодавців і працівників розробити і здійснювати національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, виходячи з національних умов, з метою запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, якнайбільше мінімізуючи ризики у виробничому середовищі. Головним чином має бути приділена увага: порядку використання матеріальних елементів (обладнання робочих місць, інструменти та ін.); зв'язкам між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу; професійній підготовці осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; співробітництву робочої групи і підприємства; захисту працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до національної політики.

Новим є обов'язок вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання пересвідчувалися в їх безпеці для здоров'я працівників, надавали відповідну інформацію про порядок використання у виробництві.

У Конвенції також наголошується, що для працівника, який залишив небезпечну для життя і здоров'я ситуацію на виробництві, не можуть настати негативні наслідки.

По-друге, Конвенція приділила увагу організації системи охорони праці безпосередньо на підприємстві. Зокрема, від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, (а) забезпечення безпеки робочих місць, механізмів, обладнання та ін., (б) забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, (в) надання відповідного захисного одягу і засобів для недопущення загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я, (г) передбачати заходи для вирішення питань, пов'язаних з виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.

Зауважимо, що українське законодавство покладає на роботодавця обов'язки щодо створення безпечних умов праці на виробництві та встановлює юридичну відповідальність за їх невиконання. Проте не звертається увага на те, що не завжди з об'єктивних причин це є можливим. Конвенція ж в більшості статей встановлює принцип розумності, вживаючи таке формулювання «настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим».

Аналізуючи положення Конвенції, бачимо, що принциповим для забезпечення гігієни праці є співробітництво між керівництвом і працівниками в рамках підприємства, адже безпечні умови праці необхідні не тільки чи навіть не стільки роботодавцю, скільки самим працівникам, бо мова йде про їх здоров'я і вони мають бути відповідальними, вселяю сприяти роботодавцю у процесі становлення системи охорони праці на підприємстві.

Разом з прийняттям Конвенції «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» Генеральна Асамблея МОП затвердила і відповідну Рекомендацію.

Конвенція МОП №161 «Про служби гігієни праці» 1985 р. = ратифікована Україною 10 березня 2010 р. [10]. Під терміном «служба гігієни праці» вона розуміє службу, на яку покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їх представників на підприємстві з питань вимог про створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я. Служба є незалежною як від роботодавця, так і від працівників та виконує в більшій частині консультативно-дорадчі функції. Натомість в Україні служба охорони праці створюється для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці, тобто вона виконує організаційні функції. Вона утворюється за розпорядженням роботодавця, що не відповідає міжнародному стандарту.

Вагоме значення відіграє і Конвенція МОП №187 «Про основи, які сприяють безпеці ті гігієні праці» 2006 р. [11], проте не ратифікована Україною. Цей акт дає розуміння поняттю «національна система безпеки і гігієни праці», визначаючи її як інфраструктуру, що передбачає основні рамки для проведення національної політики і національної програми у сфері безпеки та гігієни праці. Таким чином, з метою забезпечення необхідних умов праці необхідно створити цілу систему, до якої входять не лише нормативно-правові акти, колективні угоди, а й відповідні органи, інспекції, що здійснюють контроль і нагляд за виконанням норм законодавства, заходи щодо співробітництва між керівництвом, працівниками та їх представниками на рівні підприємства, систему професійної підготовки з питань охорони праці, проведення науково-дослідницьких робіт у цій сфері тощо.

Розглянувши загальні міжнародні стандарти охорони праці, перейдемо до розгляду тих документів, що стосуються окремих категорій працівників. Сама Міжнародна організація праці поділяє ці акти на дві групи: а) ті, що забезпечують захист від специфічних категорій ризику; б) ті, що надають захист в окремих сферах економічної діяльності.

До першого виду належать такі Конвенції №115 «Про захист працівників від іонізуючої радіації», №119 «Про забезпечення машин захисними

пристроями», №136 «Про захист від небезпеки отруєння бензолом», №139 «Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики», №148 «Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях», №170 «Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві», №174 «Про запобігання великим промисловим аваріям».

До другої категорії слід відносити Конвенції №3 «Про зайнятість жінок до та після пологів», №73 «Про медичний огляд моряків», №120 «Про гігієну в торгівлі та установах», №167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві», №176 Про безпеку та гігієну праці в шахтах», №184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві».

Незважаючи на всі суперечності, що точаться у владних колах нашої держави щодо зовнішньополітичного спрямування, беззаперечним був і залишається шлях до євроінтеграції.

На переконання Дені де Ружмона, «Об'єднана Європа не є якоюсь економічною або політичною потребою останнього часу, а ідеалом, який сповідували найкращі, найбільш далекоглядні мислителі останнього тисячоліття» [12, с. 2].

У Договорі про Європейське Співтовариство [13] проголошено, що його діяльність повинна охоплювати соціальну політику. Об'єктом останньої було визнано сприяння співробітництву між його державами-членами щодо поліпшення та узгодження умов життя та праці трудящих (ст. 117), співробітництво з соціальних питань (ст. 118), прийняття мінімальних стандартів і поліпшення умов праці (ст. 118а), діалог між соціальними партнерами (ст. 118b), однакова оплата праці для чоловіків та жінок (ст. 119), оплачувана відпустка (ст. 120), Європейський Соціальний Фонд (статті 123-125).

Важливою віхою у розвитку європейських відносин стало затвердження 11 червня 1998 р. указом Президента України «Стратегії інтеграції України до ЄС», в якій наближення законодавства України до норм і стандартів ЄС визнано одним з основних пріоритетів інтеграційного процесу [14]. Одним із основних напрямків інтеграційного процесу є адаптацію законодавства України до законодавства ЄС, а також забезпечення прав людини. Вона полягає у зближенні із сучасною європейською системою права всіх галузей вітчизняного права, і права соціального забезпечення зокрема, що забезпечить розвиток політичної, підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, економічний розвиток держави в рамках ЄС і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався у європейських державах. У свою чергу адаптацію соціальної політики України до стандартів ЄС полягає у реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення.

У частині 1 ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [15; 16] за усіма працівниками визнається право на безпечні та здорові умови праці. Механізм реалізації цього права запроваджений у ст. 3 частини 2, де зазначається, що держави-учасниці «...зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища..., прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці, забезпечити виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог; сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій».

На європейському рівні вимоги безпеки та здоров'я працюючих регулюються також низкою Директив Ради Європейського Економічного співтовариства.

Основоположною є Директива Ради 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» 1989 р. [17], яка встановлює загальні принципи охорони праці і правила їх впровадження. Зокрема, принципами є:

- запобігання ризикам;
- оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення небезпек у їх джерелах;
- врахування людського фактора під час роботи;
- адаптування до технічного прогресу;
- виключення або зменшення небезпек;
- 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.

Директива акцентує увагу саме на відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці на підприємстві. Державам надається можливість передбачати в національному законодавстві скасування або обмеження відповідальності роботодавців лише в разі дії незвичайних і непередбачуваних обставин, що не залежать від контролю роботодавця, або у надзвичайних випадках, результатів яких не можна уникнути, незважаючи на всі зусилля. Водночас представники працівників і самі працівники також наділені особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я, вони мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо необхідних захисних заходів.

Науковці в цілому визначають, що законодавство України про охорону праці загалом відповідає вимогам Директиви, проте все одно містить ряд недоліків: Кодекс законів про працю та Закон України «Про охорону праці» не містять (а) загальних принципів техніки безпеки, (б) обов'язку робо-

тодавця щодо призначення працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуювання працівників, (в) узгодженого зі ст. 13 Директиви перелік обов'язків працівників в сфері безпеки і охорони їх здоров'я [18, с. 246].

Розглядувана Директива носить рамочний характер, який полягає у тому, що на її основі Співтовариством мають бути прийняті відповідні акти, що забезпечують охорону праці різних категорій працівників. До таких актів належать Директива №89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах, №92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків, №92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, № 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах, №93/103/ЄС щодо охорони праці під час роботи на борту риболовних суден, 1999/92/ЄС щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах), 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці, 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці, 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв, 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі та ін.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що інтерес до належного регулювання охорони праці в Україні останнім часом зростає. Про це свідчать ті акти МОП, які Україна визнала за останні роки, а також затвердження плану заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до організації охорони праці у всіх сферах економічної діяльності.

Література:

1. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародно-правові аспекти охорони праці // Наук. праці МАУП. – 2012. – №32. – С. 210-215.
2. Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / ІДП НАН України. – К., 2002. – 208 с.
3. Рабінович П., Венецька О. Міжнародні стандарти прав людини: загальні ознаки, класифікація // Антропологія права : філософський та юридичний виміри (стан, проблеми, перспективи): Статті учасників восьмого Міжнародного «круглого столу» (м. Львів, 7-8 грудня 2012 р.). – Львів: Галицький друкар, 2013. – С. 408-417.
4. Установление международных стандартов в области прав человека: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 04.12.1986 г., №41/120 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/496/28/IMG/NR049628.pdf?OpenElement>

5. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів // *Форум права*. – 2012. – №2. – С. 154-160.
6. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. // *Документи ООН A/RES/217A: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю.К. Качуренко*. – 2-е вид. – К.: Юрінформ, 1992. – С. 18-24.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: пакт ООН від 16.12.1966 р. // *Вісн. КС України*. – 2006. – №4.
8. Бек У.П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників// *Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутр. справ*. – 2010. – 3. – С. 164-172.
9. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП від 22.06.1981 р., №155 // *Офіц. вісн. України*. – 2011. – №92. – Ст. 10.
10. Про служби гігієни праці: Конвенція МОП від 26.06.1985 р., №161 // *Офіц. вісн. України*. – 2011. – №47. – Ст. 379.
11. Про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція МОП від 15.06.1996 р., №187 // *Інформ. бюлетень з охорони праці*. – 2007. – №1.
12. Жавильє Жан-Клод. Прагматизм и новаторство в международном трудовом законодательстве (Размышления юриста) // *Международный обзор труда*. – 1994. – Т. 133. – №4-6. – С. 51-68.
13. Europa-Recht. Textausgabe mit einer Einführung von Prof. Dr. Ernst Steindorf. Stand 1. Feb. – München: Beck-Texte, DTV, 1995. – 420 S.
14. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: указ Президента України від 11.06.1998 р., №615/98// *Офіц. вісн. України*. – 1998. – №24. – Ст. 870.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія РЄ від 03.05.1996 р., №163 // *Відом. Верхов. Ради України*. – 2007. – №51.
16. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р., №137-V // *Відом. Верхов. Ради України*. – 2006. – №43. – Ст. 418.
17. Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи: Директива Ради ЄС від 12.06.1989 р., №89/391/ЄЕС // [Електрон. Ресурс]: Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:en:HTML>
18. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / за ред. В.С. Венедіктова / Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. – Х.: К., 2006. 680 с.

Ивчук Ю.Ю. Охрана труда: международные и европейские требования

Приведение национального законодательства в сфере охраны труда в соответствие с международными стандартами является приоритетным за-

данием государства. Такая деятельность не ограничивается во времени, а должна быть постоянной и осуществляться согласно развитию передовых представлений о содержании права работника на профессиональную безопасность и здравоохранение

Ключевые слова: работник, работодатель, условия труда, профессиональная безопасность, здравоохранение, международные стандарты, европейские стандарты

Ivchuk J.J. Labour protection: international and european requirements

Bringing a national legislation over in the field of labour protection in accordance with international standards is foreground job of the state. Such activity not limited in time, but must be permanent and carried out in obedience to development of front-rank pictures of maintenance of right for a worker on professional safety and health protection

Key words: worker, employer, terms of labour, professional safety, health protection, international standards, european standards

УДК 343.13

*Г.В. Татаренко
доц. кафедри правознавства
Інституту юриспруденції та міжнародного права
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля.*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ОБШУКУ ЗГІДНО З НОВИМ КРИМІНАЛЬНИМ ПРОЦЕСУАЛЬНИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ

У роботі досліджені окремі проблемні питання призначення обшуку згідно з новим Кримінальним процесуальним Кодексом України.

Ключові слова: обшук, підстави для проведення обшуку, порядок призначення обшуку, порядок проведення обшуку, клопотання, ухвала, житло, інше володіння особи.

Звертаючись до сутності такої процесуальної дії як обшук, слід відзначити, що статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. проголошено, що кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заво-