

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА І ПРОЦЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Вишневецька С. В.

« ___ » _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«Правознавство»

Тема: «Правове регулювання охорони праці в Україні»

Виконавець: Доброштан Ярослав Анатолійович

Керівник: д.ю.н., професор Вишневецька Світлана Василівна

Київ–2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Юридичний факультет

Кафедра цивільного права і процесу

Освітньо-професійної програми «Правознавство»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

С. В. Вишновецька

« ____ » _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Доброштаня Ярослава Анатолійовича

1. Тема роботи «Правове регулювання охорони праці в Україні» затверджена наказом ректора від 20 грудня 2019 р. № 2871/ст.
2. Термін виконання роботи: з 14 жовтня 2019 р. по 29 грудня 2019 р. та з 20 січня 2020 року по 09 лютого 2020 року.
3. Вихідні дані роботи: монографічна наукова література, нормативно-правові акти.
4. Зміст пояснювальної записки: поняття охорони праці як категорії трудового права; розвиток понятійного апарату інституту охорони праці; міжнародні норми та стандарти у галузі безпеки та гігієни праці; особливості сучасного законодавства України з охорони праці та проблеми його систематизації; локальні акти з охорони праці; проблеми та основні напрями оптимізації правового регулювання охорони праці в Україні; шляхи запровадження позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання охорони праці.

5. Календарний план-графік

№ пор	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Вибрати тему дипломної роботи	до 01.10.2019	виконано
2	Затвердити тему і план роботи у наукового керівника	до 15.10.2019	виконано
3	Визначити статистичну, інформаційну базу дослідження скласти бібліографію	до 26.10.2019	виконано
4	Оформити і обговорити з науковим керівником перший розділ роботи	до 30.11.2019	виконано
5	Оформити і обговорити з науковим керівником другий розділ роботи	до 11.12.2019	виконано
6	Оформити і обговорити з науковим керівником третій розділ роботи	до 21.12.2019	виконано
7	Доопрацювати роботу, оформити її кінцевий варіант	до 26.01.2020	виконано
8	Отримати відгук керівника та рецензію	до 29.01.2020	виконано
9	Підготувати доповідь на захист	до 01.02.2020	виконано

6. Консультанти з окремих розділів

Розділ	Консультант (посада, П.І.Б.)	Дата, підпис	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Консультанти з окремих розділів не залучались			

7. Дата видачі завдання: 15.10.2019 р.

Керівник дипломної роботи д.ю.н., проф. Вишневецька Світлана Василівна

Завдання прийняв до виконання _____ Доброштан Ярослав Анатолійович
(підпис)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Правове регулювання охорони праці в Україні»: 90 сторінок, 104 використані джерела.

ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ПРАЦІ, ГІГІЄНА ПРАЦІ, УМОВИ ПРАЦІ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА.

Об'єкт дослідження: трудові та інші пов'язані з ними відносини по забезпеченню належних і безпечних умов праці для найманих працівників.

Предмет дослідження: правове регулювання охорони праці в Україні.

Мета дипломної роботи: дослідити розвиток правового регулювання охорони праці, визначити сучасні проблеми у правовому регулюванні та виробити обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення законодавства у сфері охорони праці.

Методи дослідження: загальнонауковий (діалектичний) метод пізнання і такі спеціальні методи, як історичний, логічний, системно-структурний, порівняльний, формально-юридичний та інші. Також були використані загальні основи формальної логіки (аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння тощо).

В результаті проведеного дослідження здійснено комплексний аналіз правового регулювання охорони праці в Україні в сучасних соціально-економічних умовах, виявлено проблеми та запропоновано основні напрями його удосконалення шляхом запровадження позитивного зарубіжного досвіду.

Матеріали дипломного дослідження можуть бути використані як для подальших теоретичних досліджень, так і в процесі удосконалення трудового законодавства України, присвяченого питанням охорони праці. Викладені в дипломній роботі висновки і теоретичні конструкції можуть бути використані в правозастосовній діяльності, а також під час вивчення інституту охорони праці в рамках курсу трудового права.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ КАТЕГОРІЇ ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	10
1.1. Поняття охорони праці як категорії трудового права.....	10
1.2. Розвиток понятійного апарату інституту охорони праці.....	17
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ДЖЕРЕЛ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	27
2.1. Міжнародні норми та стандарти у галузі безпеки та гігієни праці.....	27
2.2. Особливості сучасного законодавства України з охорони праці та проблеми його систематизації.....	33
2.3. Локальні акти з охорони праці.....	46
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ.....	53
3.1. Проблеми та основні напрями оптимізації правового регулювання охорони праці в Україні	53
3.2. Шляхи запровадження позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання охорони праці	64
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку науки трудового права напрям щодо збереження життя і здоров'я працівників в Україні є предметом соціально-економічних перетворень, пов'язаних з організацією дієвої системи охорони праці. Адже в Україні стан виробничого травматизму викликає занепокоєння. Серед чинників, які зумовлюють такий високий рівень виробничого травматизму, виділяють старіння основних фондів, фінансування роботодавцями заходів з охорони праці за залишковим принципом, ослаблення механізму державного регулювання у сфері охорони праці тощо.

Безперервне вдосконалення технічних засобів і способів виробництва вимагає гнучкості трудового законодавства в цілому, а в галузі охорони праці особливо. На сучасному етапі розвитку галузі трудового права видається необхідним проведення послідовного аналізу норм про організацію охорони праці з метою їх систематизації і актуалізації.

Розвиток науково-технічного прогресу, нових технологій зумовив появу нових професій, які не існували раніше, зміна соціально-економічної і політичної обстановки в країні зумовила розвиток вільного підприємництва. У зв'язку з цим окремі категорії працівників виявились вразливими, насамперед, з позицій охорони праці, що демонструє недосконалість правових норм. Рівень порушень трудових прав у роботодавців – фізичних осіб часто вищий, ніж в інших категорій (на що впливає поширеність у цій сфері «неформальної зайнятості»). Ці категорії роботодавців є найбільш «закритими» для контролю і нагляду. Результатом виступає недотримання інколи навіть елементарних трудових прав працівників, зайнятих у таких роботодавців. При цьому цілий ряд норм законодавства про охорону праці просто не адаптовано до застосування в цій сфері, що також викликає певні

складнощі на практиці. Необхідно корінним чином переглянути основні підходи держави до регулювання вказаних питань.

Накопичені наукою трудового права знання з питань організації охорони праці вимагають їх осмислення, аналізу і узагальнення відповідно до соціально-економічних і правових умов, які склалися.

Названі вище фактори свідчать про актуальність теми дипломної роботи, в якій формулюються можливі шляхи вирішення окреслених проблем. Отже, проблема формування якісного та ефективного механізму правової охорони права на належні, безпечні та здорові умови праці найманих працівників все ще існує. Більше того, у наукових дослідженнях увага акцентується в основному на необхідності дотримання технічних чи санітарно-гігієнічних нормативних положень у сфері охорони праці. Натомість, поза сферою наукових досліджень залишаються питання створення для працівників комфортних та сприятливих психологічних умов праці.

За цих обставин існує нагальна потреба проведення наукових досліджень у сфері правового забезпечення охорони праці, що є важливим для вдосконалення вітчизняного трудового законодавства, практики його застосування та потреб сучасної науки трудового права.

Вивчення теоретичних і практичних проблем охорони праці привертає увагу вчених протягом всієї історії розвитку трудового права.

Із часів здобуття незалежності України правові аспекти порушеної проблематики були предметом досліджень таких правників, як І. І. Шамшина, Ю. Ю. Івчук, Д. М. Кравцов, Л. П. Амелічева, П. О. Ізуїта, С. М. Волошина, І. В. Лагутіна, Р. Т. Чернега, О. А. Яковлєв, З. Я. Козак.

Не применшуючи значення й наукової цінності напрацювань указаних правників, зауважимо, що проблема належного правового регулювання охорони праці, виявлення й аналізу тенденцій розвитку законодавства у цій сфері ще не втратила своєї актуальності.

Мета і завдання виконання дипломної роботи. *Мета* дипломної роботи полягає у дослідженні розвитку правового регулювання охорони праці, визначенні сучасних проблеми у правовому регулюванні та виробленні обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення законодавства у сфері охорони праці.

Для досягнення мети у роботі поставлені такі основні *завдання*:

- сформулювати визначення поняття «охорона праці», з'ясувати його багатоаспектність і розкрити його зміст;
- дослідити юридичну природу норм, що регулюють охорону праці;
- проаналізувати розвиток понятійного апарату інституту охорони праці;
- дослідити міжнародні норми та стандарти у галузі безпеки та гігієни праці;
- визначити особливості сучасного законодавства України з охорони праці та проблеми його систематизації;
- з'ясувати роль локальних актів з охорони праці;
- визначити проблеми та основні напрями оптимізації правового регулювання охорони праці в Україні;
- визначити шляхи запровадження позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання охорони праці.

Об'єктом дипломної роботи виступають трудові та інші пов'язані з ними відносини по забезпеченню належних і безпечних умов праці для найманих працівників.

Предметом дипломної роботи є правове регулювання охорони праці в Україні.

Методи дослідження. Методологічну основу дипломного дослідження складають загальнонауковий (діалектичний) метод пізнання і такі спеціальні методи, як історичний, логічний, системно-структурний, порівняльний, формально-юридичний та інші. Також були використані загальні основи формальної логіки (аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння тощо).

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, що в дипломній роботі здійснено уточнення та поглиблення наявних у науці трудового права теоретичних розробок про сутність охорони праці як категорії трудового права, а також на підставі аналізу стану правового регулювання охорони праці нормами чинного трудового законодавства України сформульовано актуальні пропозиції з приводу його удосконалення.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали дипломного дослідження можуть бути використані як для подальших теоретичних досліджень, так і в процесі удосконалення трудового законодавства України, присвяченого питанням охорони праці. Викладені в дипломній роботі висновки і теоретичні конструкції можуть бути використані в правозастосовній діяльності, а також під час вивчення інституту охорони праці в рамках курсу трудового права.

РОЗДІЛ 1

ОСНОВНІ КАТЕГОРІЇ ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Поняття охорони праці як категорії трудового права

Для з'ясування поняття «охорона праці» необхідно розглянути цей термін з точки зору етимології і смислового змісту. «Охорона праці» в смисловому аспекті є діями щодо захисту людини як носія робочої сили в процесі застосування нею своєї праці, причому безпосереднім об'єктом захисту в даному випадку є фізичні та розумові здібності людини з метою їх збереження [1, с. 45].

У. Бек слушно звертає увагу на те, що сьогодні охорона праці складне багатоаспектне явище, яке досліджується різними галузями науки, такими як медицина, токсикологія, фізіологія, біологія, біохімія, хімія, механіка, електротехніка, фізика, психологія, епідеміологія, правознавство, їй присвячена наука – ергономіка, що вивчає методи взаємодії техніки і людей. Традиційно вважалось, що людина повинна пристосуватись до роботи. Використовувався навіть термін «адаптація на робочому місці». Ергономіка розробляє досить ефективні заходи щодо адаптації умов праці до людини, внаслідок чого працівнику створюються можливо найсприятливіші умови з виконання функціональних завдань [2, с. 13–14].

У науковій літературі охорона праці розглядається як економічна, соціальна та правова категорії [3, с. 24].

Охорона праці, насамперед, явище соціальне, оскільки воно проявляється у різноманітних сферах суспільства. Від рівня дотримання норм охорони праці, від того в яких умовах працює людина, безпосередньо залежить її можливість гідно жити та вільно розвиватися. Охорона праці є однією з умов гідного життя і вільного розвитку. А тому також є одним з напрямів соціальної політики держави.

Економічний аспект характеристики охорони праці як соціального явища є надзвичайно важливим. Попри те, що працівники і роботодавці мають протилежні інтереси, які полягають у бажанні кожного з них отримати максимальний прибуток при найменших затратах, сучасні дослідження показують, що в забезпеченні охорони праці мають бути зацікавлені обидві сторони. Як показує практика, зменшення витрат на охорону праці призводить в результаті до збільшення витрат роботодавця загалом.

Покращення рівня охорони праці на виробництві неможливе без урахування науково-технічного розвитку. Тому характеристика охорони праці в науково-технічному аспекті має важливе прикладне значення. Саме технічні норми є змістом правових норм і від їх дотримання залежить безпека, життя і здоров'я працівників. Лише розвиток науки і техніки здатний забезпечити максимально безпечне і комфортне виробництво, збільшити ефективність праці та зменшити професійні ризики.

Д.О. Карпенко переконаний, що охорона праці має комплексний характер і відображає три взаємозумовлених аспекти, що визначають її сутність для сторін трудових правовідносин. Найперше, охорона праці має соціальне значення, включаючи: а) охорону життя та здоров'я працівника; б) збереження працездатності, трудового довголіття працівника; в) гуманізацію праці. По-друге, охорона праці має економічне значення, що проявляється в таких процесах: а) скорочення витрат робочого часу та економії фонду соціального страхування, оскільки за належної охорони праці трапляється менше виробничих травм, професійних захворювань тощо; б) зростання продуктивності праці працівників, а разом із цим і зростання виробництва та розвиток економіки країни. І, нарешті, правове значення охорони праці полягає в тому, що правові норми з охорони праці сприяють можливості: а) працювати за здібностями (з урахуванням умов праці фізіологічних особливостей працюючих жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю тощо); б) визначати правовий статус працівника, включаючи право на охорону праці, його гарантії та захист; в) утвердження

охорони праці як важливого елемента трудових правовідносин працівника з роботодавцем (адміністрацією) у забезпеченні охорони праці на робочому місці [4, с. 188].

Більше того, охорону праці як правову категорію розглядають у широкому та вузькому значенні. У широкому значенні під охороною праці розуміють сукупність правових норм, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці. До них належать також норми, що забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу чи незаконне звільнення, що встановлюють максимальну тривалість робочого часу та мінімальну тривалість часу відпочинку тощо. Тобто до поняття «охорона праці» в широкому розумінні відносять всі гарантії працівників, що передбачають усі норми трудового законодавства. Таке бачення обґрунтовується твердженням про те, що всі норми трудового права спрямовані на охорону праці працівників.

Сьогодні можна стверджувати, що немає такого інституту трудового права, який би в широкому його розумінні не був спрямований на охорону праці і збереження життя і здоров'я працівників. Робочий час і час відпочинку встановлюються для визначення максимально можливого часового навантаження на працівника в період виконання ним трудових обов'язків та мінімально необхідного часу для відновлення працездатності. Особливості праці деяких категорій працівників також зумовлені потребою додатково піклуватися про їхнє життя, здоров'я та працездатність. Норми юридичної відповідальності в трудовому праві зумовлюють неухильне дотримання трудової дисципліни, в тому числі правил техніки безпеки та виробничої санітарії, що забезпечує охорону праці на виробництві. Таким чином, твердження, що охорона праці є сукупністю всіх норм трудового права, оскільки вони спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатності працівника, його фізичне і душевне благополуччя, залишається актуальним і обґрунтованим.

Сукупність норм, що регулюють встановлення безпечних та нешкідливих умов праці з метою запобігання негативному впливу виробничого середовища на життя та здоров'я працівників, розглядають як поняття «охорона праці» у вузькому значенні.

В. О. Чорнобровка під поняттям «охорона праці» розуміє широку систему соціальних та правових норм, заходів та засобів, що спрямовані, насамперед, на захист прав та інтересів трудящих, збереження трудових ресурсів працюючих [5, с. 145]. Автор даного визначення є прихильником широкого підходу до розуміння охорони праці.

На думку П. Д. Пилипенка, охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційних, технічних, гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на забезпечення збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці [6, с. 14].

З. Я. Козак зазначає, що у вузькому розумінні охорона праці є одним із інститутів трудового права, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом установа безпечних і нешкідливих умов праці [7, с. 9]. Тобто вузьким значенням вважається віднесення охорони праці лише до правової сфери. Вузького підходу дотримується С. М. Прилипко, який визначає, що у вузькому юридичному значенні термін «охорона праці» означає конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми, безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, які є безпечними для життя і здоров'я працівників [8, с. 593].

Термін «охорона праці» позначає ще й систему законодавства. До цієї системи належать нормативно-правові акти, норми яких регулюють суспільні відносини в галузі забезпечення здоров'я й працездатності людини в процесі праці [9, с. 10]. Більшість цих актів містять норми трудового права, присвячені організації охорони праці на виробництві, забезпеченню гарантій прав працівників на професійну безпеку та охорону здоров'я. Вони також закріплюють додаткові пільги і компенсації працівникам, що працюють у

важких і шкідливих умовах праці, жінкам, неповнолітнім, працівникам зі зниженою працездатністю, тощо.

Охорону праці також розглядають як галузь науки. Як наука, охорона праці виникла на перетині соціально-правових, технічних, медичних наук та науки про людину. Головними об'єктами її досліджень є людина в процесі праці, виробниче середовище, організація праці та виробництва. На підставі цих досліджень розробляються заходи та засоби, спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Наукою трудового права охорона праці розглядається також як інститут трудового права, правовий принцип, елемент трудових правовідносин та система законодавства [10, с. 14].

Охорона праці як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і здорових умов праці. До цього інституту входять: норми, що встановлюють загальні вимоги охорони праці; профілактичні норми, спрямовані на попередження виникнення виробничого травматизму і професійних захворювань; норми, що встановлюють обов'язки роботодавців та працівників з питань охорони праці; норми, що містять додаткові заходи охорони праці окремих категорій працівників [11, с. 14].

На думку Ю. Ю. Івчук, до змісту інституту «охорона праці» входять такі групи норм: правила охорони праці та виробничої санітарії, загальнообов'язкові правові приписи й правила, що стосуються безпечного виконання робіт; що встановлюють права і обов'язки роботодавця і працівника з питань безпеки виробництва та праці; на підставі яких регулюються ретельне планування та організація роботи з охорони праці, спеціальні норми з охорони праці й безпечних її умов для осіб, які працюють у важких, шкідливих і небезпечних виробничих умовах; спеціальні норми з охорони праці осіб, не здатних конкурувати на ринку праці (жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю); що регулюють діяльність органів державного нагляду і контролю, а також громадського контролю з

боку профспілкових організацій та інших суспільних інституцій, а також установлюють відповідальність за порушення законодавства про охорону праці [12, с. 14].

При цьому автор пропонує у межах інституту охорони праці виділяти такі підінститути, як «техніка безпеки» (сукупність вимог з техніки безпеки, які мають захищати працівника від впливу небезпечних виробничих факторів), «виробнича санітарія» (правила з виробничої санітарії, спрямовані на убезпечення працюючих від впливу шкідливих виробничих факторів), а також ще 2 підінститути – «ергономіка» (правила організації робочого місця та «професійні ризики» (правила оцінки вірогідності настання професійних ризиків, зниження його рівня чи унеможливлення) [12, с. 14–15].

Загалом поділяючи такий підхід, вважаємо, що важливим інститутом охорони праці, діяльність якого спрямована на забезпечення здорових і безпечних умов праці, необхідно розглядати атестацію робочих місць.

Як правовий принцип трудового права охорона праці відображає зміст усіх норм трудового права, які своєю сутністю спрямовані на охорону здоров'я та працездатності працівників. У цьому значенні охорона праці є галузевим правовим принципом, оскільки відображає його соціальну спрямованість на захист трудових прав працівників.

Закон України «Про охорону праці» надає наступне визначення: охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [13].

Зміст охорони праці розглядають у таких аспектах: соціальному; технічному; медико-біологічному; юридичному; галузевому; вузькоспеціальному [14, с. 387].

Л. М. Корольчук, досліджуючи питання ознак охорони праці, виділяє наступні: метою є збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором; включає широку систему заходів та засобів, які

застосовує держава і роботодавці; регламентується на основі загального (трудового) законодавства та спеціального (про охорону праці) законодавства [15, с. 283].

Право працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є одним із фундаментальних прав людини, що забезпечується комплексом правових норм, які охоплюються інститутом охорони праці. Останнім часом (саме з часу проголошення незалежності) в Україні змінився підхід до охорони праці, що було викликано низкою внутрішніх і зовнішніх чинників. Серед внутрішніх слід вирізнити насамперед той факт, що держава перестала бути єдиним роботодавцем, а вплив приватного сектору постійно зростає. Що ж стосується зовнішнього чинника, то він впливає із зобов'язання України адаптувати національне законодавство у сфері охорони праці до законодавства ЄС [16, с. 95].

Слід врахувати, що особливістю змісту норм і правил з охорони праці є припис їх додержуватися.

Таким чином, розроблене науковцями визначення охорони праці дозволяє нам зробити висновок, що це поняття має багатосторонній, комплексний характер, серед його ознак не згадується про взаємозв'язок з професійними ризиками (впливом шкідливих чи небезпечних факторів), що притаманно поняттю «безпека праці» [17, с. 96].

Варто зауважити, що у більшості країн західної Європи заборона нецивілізованого ставлення працівників керівного складу до підлеглих, заборона умисних чи неумисних дій адміністрації, спрямованих на приниження почуття людської гідності, вжиття спеціальних заходів з гуманізації виробничого середовища охоплюються поняттям «охорона праці» [18, с. 241].

Нагадаємо, що у радянський період право на належні, безпечні та здорові умови праці традиційно пов'язувалось із технічною стороною гарантування безпеки праці і в основному зводилось до дотримання норм техніки безпеки та виробничої санітарії. Однак, ще у 70–ті рр. ХХ ст.

А. І. Цепін пропонував подолати вузький підхід щодо визначення умов праці. Він, зокрема, наполягав на розширенні права працівників на безпечні і здорові умови праці за рахунок доповнення правового забезпечення охорони праці нормами, які б встановлювали обов'язок створити працівникам сприятливі естетичні і психофізіологічні умови на робочих місцях [19, с. 164].

Серед галузевих принципів трудового права, єдиним, що має безпосереднє відношення до охорони праці, є принцип забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. Водночас одним із напрямів державної політики в сфері охорони праці є забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників.

Таким чином, охорона праці, як об'єкт правового регулювання, є системою суспільних відносин, що покликані створити належне і здорове виробниче середовище та засоби праці для працівника, забезпечують нейтралізацію шкідливого впливу на працівника в процесі трудової діяльності, в тому числі забороняють негативний психологічний вплив на нього і полягають у забезпеченні організації професійної безпеки.

1.2. Розвиток понятійного апарату інституту охорони праці

Понятійний апарат інституту охорони праці складається з низки термінів. Безпечні і здорові умови праці є одним з основних прав людини та невід'ємною частиною поняття «гідна праця».

Безпечні і здорові умови праці можна визначити як сукупність факторів трудової діяльності, що виключає можливість впливу на працездатність працівника шкідливих і небезпечних факторів або обмежує такий вплив певним рівнем [20, с. 160].

До термінів, які тим чи іншим чином характеризують сутність безпечних та здорових умов праці, відносяться: безпека праці, гігієна праці, охорона здоров'я працівників, ергономіка праці та інші.

Аналіз положень міжнародних актів, міжнародного і порівняльного трудового права дає підстави для висновку про те, що поняття «безпека і гігієна праці» та «охорона праці» суттєво не відрізняються. В актах МОП застосовуються поняття «охорона праці», «охорона здоров'я працівників», «безпека і гігієна праці», «безпека праці та здоров'я», «професійна безпека і здоров'я».

У міжнародному та порівняльному трудовому праві замість терміну «охорона праці» застосовується термін «безпека і гігієна праці». Останній є більш традиційним і для зарубіжного трудового права. Проте останнім часом розвинуті країни Заходу, врахувавши нову концепцію охорони праці, перейшли на вихідну термінологію, поновивши ключове положення поняття «здоров'я» у понятійно-категоріальному апараті охорони праці. Таким чином, одне уточнене формулювання (замість безпеки і гігієни праці застосовується термін) професійна безпека і здоров'я стало базою для повного оновлення концепції охорони праці у світі [21, с. 6].

Безпека праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці.

Безпека праці є однією із головних категорій охорони праці та трудового права. Розглядаючи безпеку праці як категорію охорони праці, дослідники виокремлюють наступні її риси.

По-перше, як модельний термін, «безпека» є базовою, несучою конструкцією понятійного апарату і в найзагальнішому вигляді виступає основою для подальшого формування конкретних понять.

По-друге, «безпека» являє собою стани захищеності будь-якого об'єкта або суб'єкта. У цьому випадку стан захищеності важливих інтересів особи і держави від негативних явищ техногенного, природного характеру також

передбачає підтримку такого рівня захищеності, який є достатнім і необхідним для нормального функціонування зазначеного явища. Застосовуючи узагальнені характеристики терміну «безпека» до поняття «безпека праці», слід виходити також із законодавчо закріпленого терміну «охорона праці», який тісно пов'язаний із розглянутою правовою категорією. Таким чином, безпека праці, як складова частина охорони праці, являє собою також її якісну характеристику.

По-третє, об'єктом безпеки праці є життєво важливі інтереси людей, суспільства і держави – це життя і здоров'я працівників [22, с. 21–22].

Враховуючи вищезазначені риси безпеки праці як категорії трудового права, А. С. Неверова пропонує наступне її визначення: безпека праці – це узгоджений із цілями та завданнями трудового права рівень розвитку системи забезпечення життя і здоров'я працівників у процесі здійснення трудової діяльності, при якому виключається можливість заподіяння шкоди фізичному чи психічному здоров'ю працівників, а також підтримується культура охорони праці в процесі виробничої діяльності [22, с. 32].

Безпека праці в Україні регулюється нормативними документами, які об'єднані в Систему Стандартів Безпеки Праці (ССБП). Вони поширюють свою дію на всі основні види праці.

Однією із основних категорій безпеки праці та охорони праці є «умови праці», які законодавством України визначаються як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків. Основою побудови та організації трудового процесу є створення максимально безпечних умов праці та недопущення шкідливих умов праці.

Безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень [23, с. 21].

Шкідливі умови праці – стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та (або) трудового процесу

перевищує допустимий. За показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу передбачено чотири класи умов праці [24, с. 70–74]:

1) оптимальні умови праці – при яких зберігається стан здоров'я працюючих і їх працездатність підтримується на досить високому рівні;

2) допустимі умови праці – такі, при яких параметри факторів виробничого середовища не перевищують установлених гігієнічних нормативів;

3) шкідливі умови праці, які характеризуються наявністю факторів середовища і процесу праці, рівні яких перевищують гігієнічні нормативи і можуть мати негативний вплив на організм працюючого;

4) небезпечні умови праці, що характеризуються таким рівнем небезпечності факторів, коли їх вплив протягом робочої зміни створює великий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, отруєнь, ушкоджень, загрози для життя та здоров'я працівника.

Безпека праці включає також такі поняття, як 1) виробнича безпека; 2) промислова безпека; в) безпека трудової діяльності та інші.

Виробнича безпека – це система заходів, норм, правил у сфері створення і забезпечення здорових і безпечних умов праці працівника у процесі його роботи, служби, трудової діяльності.

Промислова безпека є системою заходів, які створюють передумови для забезпечення захисту виробництв (виробничих об'єктів) від нещасних випадків та аварій, а також наслідків цих аварій.

«Промислова безпека» є дещо ширшим поняттям ніж виробнича безпека, безпека праці та охорона праці, хоча певною мірою є беззаперечною складовою частиною охорони та безпеки праці.

Досліджуючи співвідношення понять «охорона праці» та «промислова безпека», фахівці відзначали, що на відміну від охорони праці, яка є системою заходів і засобів, спрямованих на збереження життя і здоров'я людей під час трудової діяльності (тобто тоді, коли вони перебувають у

трудових відносинах з роботодавцем), промислову безпеку розглядають як систему, що забезпечує збереження життя і здоров'я людей незалежно від того, перебувають вони у трудових відносинах з власником об'єкта, який завдає їм шкоду, чи ні [25, с. 26].

Промислова безпека більшою мірою є категорією цивільного захисту та, відповідно, забезпечується нормами цивільного захисту, насамперед нормами Кодексу цивільного захисту України [26], який регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, реагуванням на них.

Безпека трудової діяльності – це система конкретних засобів, заходів, способів та форм, за допомогою яких здійснюється створення безпечних та здорових умов праці на конкретному підприємстві.

Гігієна праці – це галузь науки, що вивчає трудову діяльність людини і виробниче середовище, в якому вона відбувається, їх вплив на організм і розробляє санітарно-гігієнічні заходи, спрямовані на створення сприятливих і здорових умов праці і підвищення її продуктивності.

У контексті трудового права та охорони праці гігієна праці є системою заходів санітарно-гігієнічного характеру, які сприяють забезпеченню створення безпечних умов праці, охороні здоров'я працівників та запобіганню професійних захворювань.

Ю. Ю. Івчук визначає поняття «гігієна, безпека праці та виробниче середовище» (як синонім поняття «охорона праці») як умови та чинники, що впливають (або здатні впливати) на здоров'я та безпеку працівників, тимчасових працівників, осіб, які працюють на умовах цивільно-правової угоди, на відвідувачів і будь-яких інших осіб на робочому місці [12, с. 15].

Засобом забезпечення гігієни праці на виробництві є виробнича санітарія. Виробнича санітарія – це система організаційних заходів і технічних засобів, що запобігають дії шкідливих виробничих чинників на організм людини або зменшують її.

Система організаційних заходів передбачає правильну організацію праці на робочих місцях, дотримання режиму праці, організацію навчання з охорони праці, організацію постійного контролю та нагляду за дотриманням санітарних норм і правил у виробничому процесі, при спорудженні будівель і споруд, а також у процесі їх реконструкції або експлуатації.

Система технічних засобів спрямована на розробку і застосування колективних та індивідуальних засобів захисту працюючих від шкідливих виробничих чинників. Це технічні засоби боротьби із шумом, вібрацією, із шкідливими випромінюваннями тощо.

Одним із основних нормативних актів, який забезпечує регулювання гігієни праці та виробничої санітарії, є Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» [27]. На виконання цього Закону запроваджені Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 8 квітня 2014 р. № 248.

У міжнародних нормативних актах термін «гігієна праці» та поняття «охорона здоров'я працівників у багатьох випадках розглядаються як тотожні.

Охорона здоров'я працівників – це система заходів правового, соціально-економічного, наукового, медичного, організаційно-технічного, в тому числі санітарно-протиепідеміологічного (профілактичного) характеру, що здійснюються органами місцевого самоврядування, підприємствами, їх посадовими особами та працівниками з метою попередження професійних захворювань, своєчасного виявлення ушкодження здоров'я працівників та надання медичної допомоги.

Здоров'я людини залежить від багатьох факторів: кліматичних умов, стану навколишнього середовища, забезпечення продуктами харчування, соціально-економічних умов тощо. Особливо значний вплив на організм

людини справляє технічне оточення, в якому сучасна людина перебуває як на роботі, так і поза нею. Перебування людини в технічному оточенні нерідко з часом призводить до виникнення різних професійних захворювань. Технічне оточення досить часто несе в собі професійну шкідливість. Також, окрім професійних хвороб, під час здійснення трудової діяльності виникає ризик отримання виробничої травми. Причиною виробничої травми можуть стати як власна необережність працівника, так і негативний стан тих умов, в яких він працює.

Отже, з одного боку, охорона праці є одним з елементів системи заходів з охорони здоров'я. З іншого – заходи з охорони праці насамперед своїм завданням мають охорону здоров'я та життя працівника під час трудової діяльності.

Однією із категорій охорони праці є ергономіка. Ефективність роботи будь-якого підприємства (установи, організації) прямо залежить від того, наскільки комфортно обладнане робоче місце працівника. Вивчення змін функціонального стану організму людини під впливом її трудової діяльності, вироблення правил та заходів, які сприяють тривалому підтриманню працездатності на високому рівні, здійснюється ергономікою праці.

Ю. Ю. Івчук визначає правову ергономіку як пристосування посадових обов'язків працівників, визначення їх робочих місць, предметів та об'єктів праці, запровадження сучасних технологій для найбільш безпечної та ефективної праці з урахуванням фізичних і психічних особливостей їх організму і створення комфортних умов праці [12, с. 14].

Т. М. Вахонєва слушно звертає увагу на те, що якщо безпека праці є повноцінною беззаперечною складовою охорони праці як інституту трудового права, то комфортне виробниче середовище та зручне робоче місце ще не стали в повному обсязі предметом вивчення та захисту трудовим правом, охороною праці зокрема. Наприклад, відповідно до положень ергономіки праці при проектуванні робочого місця необхідно обов'язково враховувати: робочу позу, організацію робочого простору, правильність

освітлення, колір приміщення, зовнішні подразники (шум, запах, вологість повітря, вентиляцію тощо), організацію простору за межами робочого місця, наявність особистого простору та простору для розміщення особистих речей тощо [23, с. 29].

Понятійно-категоріальний апарат інституту охорони праці у трудовому праві України залишається недосконалим. У законодавстві України відсутнє розмежування понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці». Так, у преамбулі Закону України «Про охорону праці» передбачається, що Закон регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні, проте у ст. 1 Закону визначається тільки поняття охорони праці. Зазначені поняття не розмежовуються й у підзаконних нормативно-правових актах.

Одним із поширених напрямків у науці трудового права України стало обстоювання науковцями необхідності зміни понятійного апарату інституту охорони праці. Пропонується інститут охорони праці іменувати: «професійною безпекою» (У. Бек, Л. В. Крамаренко), «охороною здоров'я на виробництві» (Т. М. Додіна, Н. Б. Болотіна), «безпекою трудової діяльності» (Н. Д. Гетьманцева), «охороною праці та здоров'я працівників» (С. М. Волошина). Незважаючи на такий широкий спектр пропозицій та не безспірність останніх, варто наголосити на тому, що мова у наукових роботах не йде лише про формалізацію розуміння і тлумачення правової термінології, приведення її до вимог української мови, але й про зміну підходів до змістовного наповнення інституту охорони праці [20, с. 159].

Російським ученим Р. В. Кірсановим також розглядалось питання про необхідність відмови від такого звичного нам терміна, як «охорона праці». Зокрема, вказувалось на те, що основною метою відповідних заходів є забезпечення здорових і безпечних умов праці для працівників, а не охорона

самого трудового процесу від чого чи кого б то не було. В якості вихідного пропонувалось використання терміна «безпека».

Застосовуючи саме даний термін, на думку автора, ми тим самим відзначаємо, що відповідна трудова діяльність безпечна для працівника як стосовно захисту від травмування на виробництві, так і захисту від несприятливих впливів іншого роду [28, с. 10–11].

Зміни у дослідженнях представників науки трудового права України з питань охорони праці, окрім понятійного апарату, торкнулися і визначення кола суспільних відносин, що повинні бути врегульовані нормами права цього інституту, та їх змістом. Окрім традиційної наукової дискусії щодо визначення кола суспільних відносин, що повинні регулюватися нормами права, які формують самостійний інститут трудового права (до нього входять виключно «власні» норми права, що його і формують), змішаний інститут трудового права (до якого входять також окремі норми інших інститутів трудового права), комплексний інститут права (який сформований також за рахунок норм інших галузей права), з'явилися нові напрямки досліджень. Серед них можна виокремити такі тенденції:

- розширення суті охорони праці за рахунок психологічної складової, шляхом включення норм, що забороняють психологічний пресинг працівників під час виконання ними трудових обов'язків і виключають моральне переслідування працівника, приниження його людської гідності (У Бек, С. М. Волошина);

- охоплення охороною праці і тих норм, що спрямовані на забезпечення безпеки життя і здоров'я населення і навколишнього середовища (Н. Д. Гетьманцева);

- поява нових технічних, технологічних ризиків, що вплинуть на перегляд суті відносин людина – засоби виробництва. Інтелектуалізація та соціалізація засобів виробництва (насамперед роботів) може привести до отримання ними правового статусу (О. Т. Панасюк).

Як бачимо, розуміння охорони праці серед представників науки трудового права України є різноплановим і сьогодні має тенденцію відходу від її традиційного тлумачення, що сформоване у минулому столітті, виключно як сукупності заходів і засобів, спрямованих на забезпечення безпеки і гігієни праці. Зміни відбуваються у напрямі:

- визнання людини квінтесенцією у системі організації охорони праці, а тому остання, забезпечуючи охорону здоров'я працюючої людини, повинні враховувати усі її особливості;

- цілісного, системного і комплексного підходу в організації охорони праці, що ґрунтується на превентивних засадах;

- виявлення, оцінки, прогнозування й попередження професійного ризику у нерозривній єдності з персоніфікацією його впливу щодо конкретної людини [20, с. 160].

РОЗДІЛ 2

СИСТЕМА ДЖЕРЕЛ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1. Міжнародні норми та стандарти у галузі безпеки та охорони праці

На сучасному етапі міжнародний рівень правового регулювання охорони праці набуває особливого значення, враховуючи його значні можливості для забезпечення ефективного співробітництва всіх держав у галузі реалізації прав людини, в тому числі права найманих працівників на професійну безпеку та охорону здоров'я. Формальним виразом такого регулювання є ухвалені міжнародно-правові акти та міжнародно-правові договори.

Найбільш важливий результат міжнародно-правового регулювання у сфері використання найманої праці, на думку І. Я. Кисельова, полягає у створенні міжнародних трудових стандартів, серед яких в окрему групу виділяють міжнародно-правові стандарти безпеки і гігієни праці. Автор переконаний, що за допомогою міжнародних зусиль створено звід модельних актів з питань найманої праці, творче опрацювання яких – вкрай необхідна умова вдосконалення будь-якої національної системи трудового права [29, с. 447–448]. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат ретельного відбору найбільш цінних і універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [30, с. 46].

Міжнародно-правові стандарти розробляються міжнародними організаціями чи іншими суб'єктами міжнародного права у формі різних міжнародно-правових актів. Такі за юридичною силою можуть бути рекомендаційними та обов'язковими.

Цей поділ має важливе значення, оскільки дозволяє вказати на два види міжнародно-правових стандартів. Перший вид, на нашу думку, охоплює ті правила поведінки прийняття та впровадження яких тільки передбачається. Таким чином, ці стандарти набувають статусу правових зразків. Як приклад, можна навести визначені у програмних та рекомендаційних документах міжнародних організацій пропозиції, що формуються у результаті моніторингу стану виконання існуючих міжнародно-правових актів. Виявивши упущення чи інші прогалини у міжнародно-правовому регулюванні певних відносин, міжнародні організації традиційно вказують способи удосконалення міжнародно-правового забезпечення у певній сфері. Власне сформовані ними положення чи правила з метою удосконалення механізму правового регулювання відносин, зокрема і у сфері професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників, і є міжнародно-правовими стандартами.

До другої групи міжнародно-правових стандартів належать такі правила поведінки, які є обов'язковими для певних суб'єктів міжнародного права, адже зафіксовані у законодавстві певних країн, а для інших держав є тими орієнтирами, впровадження яких на практиці очікується в майбутньому.

На думку У. П. Бек, міжнародно-правовими стандартами відповідні зразкові правила можна вважати тільки у тому разі, якщо вони розроблені суб'єктами міжнародного права, які об'єднують більшість держав світу або певного регіону. Такими, наприклад, можуть бути всесвітні та регіональні міжнародні організації, які створюються з метою напрацювання однакових для всіх мінімальних стандартів шляхом участі держав – членів відповідних організацій у їх розробці [2, с. 101].

З'ясування суті поняття «міжнародно-правові стандарти» дозволяє охарактеризувати документи, які власне їх закріплюють у сфері професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників.

Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють чинні системи правового регулювання праці, результат зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [31, с. 165].

Провідне місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання відносин у сфері гарантування найманим працівникам професійної безпеки та охорони здоров'я займають акти структурного підрозділу Організації об'єднаних націй – Міжнародної організації праці.

Міжнародна організація праці приділяє значну увагу правовому регулюванню охорони праці. Її політика виходить із принциповості забезпечення здорових і безпечних умов праці щодо її охорони: а) праця має здійснюватися в умовах здорового й безпечного виробничого середовища; б) її умови не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність; в) їй належить надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації і служіння суспільству [32, с. 36].

Важливість правового забезпечення у цій сфері підкреслюється у преамбулі Статуту МОП, де, зокрема, зазначається, що захист працівників від хвороб, професійних захворювань і від нещасних випадків на виробництві є необхідним заходом для покращення умов праці [33]. Крім цього, у Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці 1944 р. вказується, що одним із принципів, які повинні визначати політику членів МОП, є необхідність захистити життя і здоров'я працівників усіх професій. Декларація МОП про соціальну справедливість з

метою чесної глобалізації 2008 р. визнає забезпечення здорових і безпечних умов праці необхідним заходом розширення сфери соціального захисту найманих працівників [34]. А в Сеульській декларації про безпеку та здоров'я на роботі 2008 р. зафіксовано, що право на безпечне та здорове виробниче середовище повинно бути визнано одним із фундаментальних прав людини і що глобалізація повинна рухатись нога в ногу з профілактичними заходами для гарантування безпеки і здоров'я для всіх найманих працівників [35].

Станом на сьогодні Україною ратифіковано низку Конвенцій МОП з питань безпеки й гігієни праці, а саме: № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, № 81 про інспекцію праці в промисловості та торгівлі, № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, № 147 про мінімальні норми на торговельних судах, № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, № 174 про запобігання великим промисловим аваріям, № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах, № 88 про організацію служби зайнятості, № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, № 17 про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві, № 186 про працю в морському судноплаванні, № 161 про служби гігієни праці, № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві та інші.

Головними Конвенціями МОП у сфері безпеки й гігієни праці є: № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р., № 161 «Про служби гігієни праці» 1985 р., № 187 «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» 2006 р.

Стосовно Рекомендацій МОП у сфері безпеки та гігієни праці важливе значення мають: № 147 «Щодо боротьби з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходів профілактики» 1974 р., № 156 «Щодо захисту працівників від професійного ризику, спричинюваного забрудненням повітря, шумом та вібрацією на

робочих місцях 1977 р., № 160 «Щодо техніки безпеки та гігієни праці на портових роботах» 1979 р., № 171 «Про служби гігієни праці» 1985 р., № 172 «Щодо охорони праці при використанні азбесту» 1985 р., № 197 «Про основи, що сприяють безпеці та гігієни праці» 2006 р. та ін.

В актах Ради Європи та ЄС питанню права на належні, безпечні та здорові умови праці теж приділяється досить значна увага. Реалізація цього права на теренах ЄС здійснюється з урахуванням 3-х основних постулатів, а саме:

1) обов'язок роботодавців гарантувати здорові й безпечні умови в процесі здійснення людиною праці трудової діяльності, причому частково шляхом належного і своєчасного інформування працівників за допомогою інструктажів, спеціальних курсів правильного поведіння з обладнанням підприємства;

2) обов'язок кожного працівника сприяти охороні власного здоров'я й безпеки, правильно використовувати технічні засоби;

3) відсутність (або обмеження) відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника внаслідок дії непереборної сили (непередбачених чи надзвичайних ситуацій). Ці постулати здебільшого дотримані й українським законодавцем [36].

З кінця ХХ – початку ХХІ ст. у сфері безпеки й гігієни праці простежується низка нових тенденцій. Перш за все, зросла кількість країн, де передбачено створення служб з виробничої санітарії, призначення заводських лікарів. Так, у Бельгії служби охорони здоров'я створюються за наявності понад 50 працівників, в Іспанії – понад 100. В ряді європейських країн вони створюються тільки за наявності реальної необхідності, а в деяких країнах робота таких служб охоплює всі підприємства (Бельгія, Фінляндія, Франція).

У більшості розвинених країн фінансування служб з охорони здоров'я здійснюється за рахунок коштів роботодавця, хоча в деяких з них фінансування може здійснюватися безпосередньо державою або через соціальне страхування.

Наступною тенденцією у законодавстві стали приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки і виробничої санітарії, що формуються на двосторонній основі з представників роботодавця і працівників та мають консультативні функції. Комітети з техніки безпеки і виробничої санітарії планують і координують роботу в даній сфері, забезпечують працівників інформаційними матеріалами, навчають їх безпечним прийомам праці [37, с. 89].

У деяких країнах поряд з державною інспекцією праці введено громадський контроль за охороною праці. В Данії, Фінляндії працівники обирають громадських інспекторів праці, у Великобританії, Швеції інспекторів праці висувають профспілки, у ФРН, Австрії, Іспанії їх призначає адміністрація з числа працівників.

Загалом у розвинутих країнах участь працівників у здійсненні контролю за охороною праці реалізується або вже існуючими органами (комітети (ради) підприємств, делегатів від персоналу чи профспілкових делегатів), або спеціально створеними чи виборними органами (комітети з безпеки праці тощо). У зв'язку з цим А. М. Лушніков виділяє чотири моделі участі працівників у забезпеченні безпеки й гігієни праці на виробництві:

1) головну роль відіграють ради підприємств, створені згідно із законом; делегати чи комітети з охорони праці мають допоміжну роль (ФРН, Нідерланди, Люксембург);

2) за існування комітетів чи рад підприємств, основна роль належить спеціальним органам (комітетам з безпеки праці) (Франція, Бельгія, частково Данія);

3) законодавство про ради підприємства відсутнє, але передбачено призначення делегатів чи комітетів з безпеки праці тощо (Великобританія, Ірландія);

4) законодавство не передбачає ні створення комітетів підприємств, ні призначення делегатів чи комітетів з безпеки праці. Участь працівників у

здійсненні контролю за охороною праці реалізується згідно з колективними договорами, угодами (Італія, Греція [38, с. 80–85]).

2.2. Особливості сучасного законодавства України з охорони праці та проблеми його систематизації

Нормативно-правове регулювання охорони праці, а саме права на її належні, безпечні і здорові умови, здійснюється в державі на трьох рівнях – конституційному, законодавчому й нормативному. Правовим фундаментом законодавства з охорони праці є Конституція України, в якій проголошено: людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3); кожен має право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці (ст. 43); кожен працюючий має право на відпочинок (ст. 45); громадяни мають право на соціальний захист (ст. 46) [39].

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці у процесі трудової діяльності містять: КЗпП України [40], Закони України «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист» [41], «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» [42], «Про охорону здоров'я» [42], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [43] та інші. Галузевий Закон України «Про охорону праці» є основоположним законодавчим документом у галузі охорони й умов праці, дія якого поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форм власності й видів їх діяльності, на всіх громадян, працюючих на цих підприємствах.

Головними джерелами правового регулювання охорони праці є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. та Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. Ці два акти містять вихідні, принципові положення правового забезпечення охорони праці.

Питанням охорони праці у КЗпП присвячена окрема глава XI, положення якої стосуються створення безпечних і нешкідливих умов праці, додержання вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні), та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва, заборони введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці, заборони передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці, обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників, обов'язків працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці тощо.

Крім цього, норми в сфері охорони праці містяться і в інших главах Кодексу законів про працю України, таких як: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Гарантії і компенсації», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю». Кожна з них у тій чи іншій мірі присвячена реалізації конституційного права працівників на безпечні і здорові умови праці.

Кодекс законів про працю має важливе, але не визначальне значення для регулювання відносин охорони праці. Провідна роль відведена Закону України «Про охорону праці», який містить основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності.

Як слушно зазначає М. П. Гандзюк, позитивною рисою цього закону є високий рівень прав та гарантій працівників. Зокрема, вперше в історії держави працівникам надано право відмовитись від виконання дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я. Крім того, розширені права працівників на соціальні гарантії у разі заподіяння шкоди їх здоров'ю на виробництві. Договірне регулювання з

питань охорони праці поставлено на високий рівень, передбачається значна участь громадських об'єднань у цьому процесі [45, с. 20].

Здобутками Закону України «Про охорону праці» М. П. Гандзюк називає також:

- встановлення норм прямої дії з організації охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності конкретних посадових осіб та працівників тощо;

- зміцнення позиції та підтвердження вагомості статусу служб охорони праці відносно прав та повноважень працівників цих служб, їх підпорядкованість безпосередньо керівникові та прирівнювання з основними виробничо-технічними службами підприємства;

- встановлення порядку створення в Україні власної нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища відповідно до вимог сьогодення;

- забезпечення активної участі професійних спілок та інших громадських формувань у роботі з покращення охорони праці, створення можливостей для застосування ряду нових суспільних інститутів: комісії з питань охорони праці підприємств, установ, організацій, а також уповноважених трудового колективу з цих питань [45, с. 129].

Норми про охорону праці можна поділити на загальні та спеціальні. Загальні норми регулюють відносини з охорони праці в усіх сферах виробничої діяльності. Спеціальні норми встановлюють особливості регулювання відносин з охорони праці у певних галузях або стосуються певних категорій працівників тощо.

До категорій осіб, які підпадають під дію законодавства про охорону праці, належать:

- 1) працівники всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, які працюють за трудовим договором;

2) особи, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб – роботодавців;

3) особи (учні, студенти, стажисти, практиканти тощо), які здійснюють на підприємстві (виробництві) трудове або професійне навчання (проходять виробничу практику);

4) роботодавці будь-яких підприємств, установ, організацій, які використовують найману працю.

Зміст норм права, що здійснюють правове регулювання відносин з охорони праці спрямований на:

1) встановлення вимог до умов праці на робочому місці; умов безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва; санітарно-побутових умов праці; до проектів виробничих підприємств та самих будівель та засобів виробництва тощо (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» [46], Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» [41], Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [42], Закон України «Про колективні договори і угоди» [47], Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» [48] та інші);

2) встановлення прав працівників на безпечні та здорові умови праці під час укладення трудового договору; під час визначення трудової функції; при виконанні трудових обов'язків (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про колективні договори і угоди» [47] та інші);

3) закріплення обов'язків роботодавців щодо додержання вимог про охорону праці; полегшення і оздоровлення умов праці працівників; контролю за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці; співпраці із профспілковими органами з питань охорони праці; розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві; фінансування заходів з охорони праці; відшкодування збитків, завданих

порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі тощо (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про колективні договори і угоди» [47] та інші);

4) визначення обов'язків працівника щодо необхідності дотримання вимог нормативних актів про охорону праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва; користування засобами колективного та індивідуального захисту; додержання зобов'язань щодо охорони праці, передбачених локальними актами підприємства; проходження у встановленому порядку попередніх та періодичних медичних оглядів; співробітництва з роботодавцем у справах організації безпечних та нешкідливих умов праці; проходження навчання з питань охорони праці тощо (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13] та інші);

5) встановлення пільг, гарантій та компенсацій працівникам, які працюють із шкідливими та важкими умовами праці, що включають видачу спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту; надання компенсаційних виплат за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття; видачу мила та знешкоджуючих засобів; видачу молока та лікувально-профілактичного харчування; забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою; надання перерв у роботі для обігрівання і відпочинку; необхідність у разі потреби переведення на легшу роботу (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та інші);

б) встановлення обов'язковості державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та права працівників на відшкодування шкоди у разі ушкодження їх здоров'я (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [44] та інші);

7) визначення умов та порядку застосування та використання праці осіб з інвалідністю; жінок; жінок, які мають дітей; неповнолітніх (молоді) КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13] та інші);

8) закріплення механізмів управління охороною праці та встановлення обов'язків роботодавця та інших осіб щодо організації охорони праці на підприємстві, що полягає у визначенні державних органів та їх компетенції у сфері управління охороною праці; встановленні обов'язків та повноважень роботодавця у сфері управління охороною праці на підприємстві; визначенні порядку створення на підприємстві служби охорони праці та комісії з питань охорони праці (КЗпП України [40], Кодекс цивільного захисту України [26], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [44], Закон України «Про державну службу» [49], Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» [50], Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [51], Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [52] та інші);

9) запровадження заходів економічного та іншого стимулювання до працівників та роботодавців, які досягли успіху у запровадженні нових технологій з охорони праці, проявили ініціативу щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці тощо (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» [50] та інші);

10) запровадження юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної) (КЗпП України [40], Закон України «Про охорону праці» [13], КУпАП [53], КК України [54], ЦК України [55] та інші).

Повний перелік чинних в Україні нормативних документів з охорони праці наведено в «Державному реєстрі нормативно-правових актів з питань охорони праці» [56], який ведеться з 1995 року. У ньому НПАОП згруповані залежно від виду економічної діяльності, на які поширюється їхня дія. Так,

виділяють НПАОП у сфері тваринництва, лісового та рибного господарств, видобування вугілля і торфу, харчової та текстильної промисловості тощо.

Якісний комплексний аналіз великого масиву нормативно-правових актів з питань охорони праці, що містяться у Державному реєстрі, можна провести лише після їх попередньої систематизації. Для цього такі акти класифікуються залежно від форми зовнішнього вираження, змісту, суб'єктів прийняття, цільової спрямованості та ін. Наприклад, за формою виразу розрізняють інструкції, положення, правила, стандарти, технічні умови, правила, накази тощо. За своїм змістом НПАОП встановлюють вимоги щодо захисту від окремих ризиків на виробництві, охорони праці в окремих галузях економіки, праці окремих категорій працівників, управління охороною праці на виробничому рівні, відшкодування шкоди, завданої працівнику ушкодженням його здоров'я у результаті нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Залежно від цільової спрямованості ці акти поділяють на такі, що направлені на збереження життя та здоров'я працюючого під час виконання ним своїх трудових обов'язків та попередження заподіяння шкоди життю чи здоров'ю працівника, і ті, котрі визначають процедуру компенсації уже завданої шкоди, ліквідації умов, за яких така була завдана.

Реалізація норм права, що містяться у законах, здійснюється за допомогою підзаконних нормативних актів, які приймаються компетентними державними органами. Підзаконні нормативні акти можуть безпосередньо відноситись до сфери регулювання відносин з охорони праці або можуть регулювати відносини опосередковано, визначаючи ті чи інші питання охорони праці.

Наприклад, управління охороною праці та нагляд і контроль за виконанням законодавства про охорону праці здійснюється спеціальними органами та у визначеному законодавством порядку. Правовий статус відповідних державних органів визначається низкою підзаконних нормативних актів, які безпосередньо не відносяться до сфери регулювання

охорони праці, але, виконуючи свої загальні повноваження, здійснюють певною мірою регулювання відповідних відносин. До таких підзаконних нормативних актів можна віднести: Положення про Державну службу України з питань праці від 11 лютого 2015 р. № 96 [57], Положення про державну службу України з надзвичайних ситуацій від 16 грудня 2015 р. № 1052 [58] тощо.

Державними органами із спеціальною компетенцією можуть запроваджуватися типові положення про діяльність органів, які, наприклад, забезпечують організацію охорони праці на виробництві. До таких підзаконних нормативних актів можна віднести Типове положення про службу охорони праці від 15 листопада 2004 р. № 255 [59], Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства від 21 березня 2007 р. № 55 [60]. На підставі таких типових положень здійснюється розробка та затвердження локальних нормативних актів, наприклад, Положення про службу охорони праці на конкретному підприємстві тощо.

На виконання багатьох положень КЗпП України та Закону України «Про охорону праці» прийнята низка підзаконних нормативних актів, які присвячені визначенню порядку прийняття окремих локальних нормативних актів; деталізації загальних та спеціальних вимог до умов праці працівників; встановленню порядку виконання роботодавцями деяких обов'язків (забезпечення працівників спеціальним одягом, проведення навчання з охорони праці, організація проведення медичних оглядів тощо). До таких підзаконних актів відносяться: Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві, від 21 грудня 1993 р. № 132 [61], Положення про розробку інструкцій з охорони праці від 29 січня 1998 р. № 9 [62], Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі від 23 вересня 1994 р. [63], Перелік робіт з підвищеною небезпекою від 26 січня 2005 р. [64], Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми від 22 березня 1996 р. № 59 [65], Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці від 1 серпня

1992 р. № 442 [66], Типове положення про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці від 26 січня 2005 р. № 15 [67], Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій від 21 травня 2007 р. № 246 [68] та інші.

Один із основних обов'язків роботодавця, який закріплено у КЗпП України та Законі України «Про охорону праці» щодо необхідності забезпечення своєчасного розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, реалізується відповідно до таких підзаконних актів, як: Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві від 17 квітня 2019 р. № 337 [69] та Перелік професійних захворювань від 8 листопада 2000 р. № 1662 [70] та інші.

На нормативному рівні досить вагомими є: Указ Президента України «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням», постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» та інші.

Серед підзаконних нормативно-правових актів, що спрямовані на запобігання проявам професійних ризиків необхідно зазначити такі, як: Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.08.1992 р. № 442 [66], Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх від 31.03.1994 р. [71], Технічний регламент засобів індивідуального захисту від 27.08.2008 р. [72], Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок від 23.05.2001 р. № 559 [73], Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці від

26.01.2005 р. № 15 [67], Єдина державна система показників обліку умов й безпеки праці від 31.03.1994 р. [74], Порядок планування, фінансування та здійснення контролю Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за виконанням профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, зокрема, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів від 25 жовтня 2005 р. № 45 [75] та багато інших.

Усі зазначені акти у той чи інший спосіб мають на меті запобігти заподіяння шкоди працівнику, але якщо досягти поставленого завдання не вдалося і факт заподіяння шкоди усе ж таки мав місце, то правила підтвердження такого факту визначаються Порядком розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337 [69]. Цей акт закріплює обов'язок роботодавця організувати за власний кошт проведення розслідування проявів професійного ризику, оформити у встановленому порядку документи та видати всі необхідні копії таких працівникові після закінчення розслідування та ін.

Права та обов'язки роботодавців й працівників під час проявів професійних ризиків закріплює також наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 17.06.1999 р., яким затверджене Положення щодо розробки планів локалізації аварійних ситуацій та аварій [76]. Так, у ньому передбачається, що на кожному потенційно небезпечному підприємстві, потенційно небезпечному об'єкті під час локалізації й ліквідації аварій в обов'язки роботодавця входить рятувати працівників, згідно із планом, який відповідає встановленому рівню аварії.

Сам же порядок відшкодування шкоди, завданої працівнику у результаті нещасного випадку на виробництві чи спричиненої професійним захворюванням, процедура його реабілітації та відновлення працездатності,

виплати відповідних допомог застрахованим особам та членам їх сімей регулюються Порядком призначення, перерахування та проведення страхових виплат від 27 квітня 2007 року № 24 [77], Порядком здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, що виїхали за межі України від 9 серпня 2001 р. № 998 [78], Положенням про забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації потерпілих унаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання від 25 березня 2008 року № 23 [79], Положенням про організацію, забезпечення та фінансування необхідних видів догляду за потерпілими внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання від 3 листопада 2011 року № 41 [80], Положенням про забезпечення потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання слуховими апаратами, зубопротезуванням, очним протезуванням, окулярами, контактними лінзами, постільною та натільною білизною, постільними речами, гігієнічними виробами, перуками від 30 листопада 2010 року № 35 [81] та багатьма іншими.

Характерно, що для усіх цих актів встановлені однакові правила їх опрацювання, прийняття, перегляд та скасування, принципи їх прийняття та побудови. Зокрема, згідно зі ст. 28 Закону України «Про охорону праці» опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці. Санітарні ж правила та норми затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я, яким є Міністерство охорони здоров'я України.

Нормативні акти з охорони праці поділяються на міжгалузеві та галузеві.

Державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – це нормативний акт загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх відомчої (галузевої) належності, підпорядкованості та форми власності [23, с. 75].

Державний галузевий нормативний акт про охорону праці – це нормативний акт, дія якого поширюється на підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, що належать до певної галузі народного господарства.

Відповідно до ч. 1 ст. 157 КЗпП України та ст. 27 Закону України «Про охорону праці» державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Правила – це акти, що закріплюють порядок організації і здійснення певного виду діяльності.

Стандарти – це нормативні документи, засновані на консенсусі, прийняті визнаними органами (органом), що встановлюють для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямовані на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері.

Норми – це нормативні документи, що встановлюють для загального і неодноразового використання правила, нормативи, граничні кількісні та якісні показники щодо діяльності, використання технічних засобів та ресурсів та спрямовані на досягнення належного рівня безпеки і впорядкованості в певній сфері.

Положення – це систематизований нормативний акт, яким визначається структура, завдання, компетенція або організація діяльності певних суб'єктів права.

Інструкції – це акти, що видаються з метою роз'яснення порядку застосування норм права або з метою встановлення методичних правил і способів виконання певних операцій.

Більшість нормативно-правових актів з охорони праці містить технічні та санітарно-гігієнічні вимоги, правила та нормативи безпеки праці. Цей критерій відрізняє нормативні акти з охорони праці від більшості нормативних актів інших галузей права.

Як бачимо, відносини охорони праці врегульовані великою кількістю нормативних актів. Більшість цих актів є загальнодержавними й ухвалюються відповідними державними органами. Але у системі законодавства про охорону праці існують і акти, які ухвалюються органами соціального страхування.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що комплекс нормативних правових актів, присвячених питанням охорони праці, відрізняється складною структурою. Багато з них втратили свою актуальність. Ця обставина, як видається, визначає відсутність системності в правовому забезпеченні збереження життя і здоров'я працівників. Значна нестабільність, безсистемність, суперечливість законодавства про охорону праці, а подекуди й дублювання відповідних положень у різних нормативно-правових актах, відмінних за юридичною силою, зумовлюють неефективність правового забезпечення цієї сфери суспільних відносин. І це зрозуміло, адже кількісне зростання не завжди супроводжується якісними змінами.

Крім цього, нормативна база в сфері охорони праці сильно застаріла. Переважна більшість нормативно-правових актів прийняті ще за часів СРСР, 30–40 років тому. Зрозуміло, що вони вже не відповідають сучасному розвитку науки і техніки та вимагають перегляду. Відповідно, вдосконалення законодавства у цій сфері – необхідний, природний та невідворотний процес, в основі якого повинен бути покладений глибокий науковий аналіз результатів сучасного правового регулювання.

Отже, важливою проблемою удосконалення законодавства про охорону праці залишається проблема його систематизації. Систематизація законодавства дозволить, крім забезпечення можливості більш зручного правозастосування, узгодити наявні норми у даній сфері між собою.

2.3. Локальні акти з охорони праці

У зв'язку з переходом до ринкових відносин, поряд із законодавчим, набуває все більшого значення сфера договірного регулювання відносин з охорони праці. Воно здійснюється через галузеві, регіональні угоди, колективні та трудові договори. На переконання Н.Д. Гетьманцевої чинне трудове право містить три групи норм: а) норми, які не можна змінювати в договірному регулюванні ні на користь роботодавця, ні на користь працівника. Вони встановлюються законодавством і є обов'язковими для виконання обома сторонами трудових правовідносин; б) договірні норми галузевих (регіональних) угод, що зобов'язують роботодавця прийняти на себе додаткові, порівняно з чинним трудовим законодавством зобов'язання щодо охорони праці працівників; в) норми, що встановлюються винятково за домовленістю між роботодавцем і працівником [82, с. 55].

Останнім часом розширюється сфера правового регулювання відносин з охорони праці і за рахунок трудових договорів. У цих договорах найбільш детально можна окреслити права і обов'язки сторін із забезпечення професійної безпеки та здоров'я, врахувати індивідуальні особливості працівника, з метою пристосування до нього його робочого місця.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу пропозиція Н. Д. Гетьманцевої зобов'язати роботодавця до примірника трудового договору обов'язково додавати атестаційний паспорт робочого місця. У цьому паспорті мають бути перелічені всі характеристики умов праці, включаючи наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів (шуму, вібрації, випромінювання та ін.). Також він повинен містити можливі санітарно-побутові та лікувально-

профілактичні заходи, встановлений режим роботи і відпочинку, забезпечення працівника засовами індивідуального захисту, періодичність проходження медогляду та ін. [82, с. 56].

Нормативно-правове забезпечення охорони праці здійснюється ще й локальними нормативно-правовими актами. При цьому, локальна правотворчість здійснюється переважно для конкретизації централізованих норм відповідно до умов конкретних підприємств, установ, організацій.

Попри те, що локальні нормативні акти займають нижню ланку в ієрархії джерел трудового права, їхня роль у правовому регулюванні охорони праці від того не зменшується. Адже такі акти – це приписи, які регулюють внутрішнє життя організації, враховуючи специфіку трудового процесу. Більше того, роль локальних нормативно-правових актів з питань охорони праці постійно зростає, адже ст. 9-1 КЗпП України передбачає можливість для підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Отже, локальні нормативні акти у системі джерел з охорони праці посідають важливе місце, оскільки здійснюють регулювання відповідних відносин на конкретному підприємстві, в установі, організації. Загалом соціально-правова сутність і значення цього способу правового регулювання охорони праці виявляється в наступному:

1. Локальне правове регулювання охорони праці спрямоване на уточнення встановлених державою (в межах відповідного централізованого правового регулювання) мінімальних стандартів, останнім часом їх поліпшення та правового регулювання у сфері праці загалом.

2. Локальне правове регулювання охорони праці продукує норми, що стосуються всіх (чи окремих груп) працівників підприємства, установи, організації, на якому були створені ці норми. У процесі локального правового регулювання умов праці роботодавець повинен забезпечити такий стан правового регулювання (як і його результатів), який би був доступним і

працівникам (при цьому вони повинні мати змогу впливати на відповідний процес правового регулювання), і перевіряючим органам. Вже при прийнятті на роботу (до підписання трудового договору) роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розпис з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативними правовими актами, безпосередньо пов'язаними з його трудовою діяльністю, а також з колективним договором. Ця вимога зумовлена тією обставиною, що працівник відповідно до правового принципу свободи договору повинен також мати можливість до його підписання ознайомитися із зазначеними актами, що містять його права й обов'язки, й вирішити, приймати їх на себе, підписуючи цей правочин, чи відмовитися від цього.

Стосовно ж обов'язковості ознайомлення з результатами локального правового регулювання умов праці працівників, які вже працюють на підприємстві, в установі, організації, то з цього приводу вченими зазначається, що на практиці найпоширенішим є такий спосіб цього процесу, як підписання працівниками аркуша ознайомлення з новим локальним нормативним актом: а) що є додатком до трудового договору; б) що є документом, прикріпленим до цього акту; в) що здійснюється на окремому документі (як правило, у спеціальному журналі ознайомлення працівників з локальними актами [83, с. 61–70]).

Для більшості працівників, особливо на великих підприємствах подібні способи ознайомлення можуть мати (причому досить часто) формальний характер. Щодо цього С. А. Смєлов зауважує, що працівникові, як правило, не надається копія локального акту, ця процедура має масовий характер у кабінеті кадрової служби або шляхом обходу працівників на робочому місці. Нерідко процес ознайомлення працівників з новим локальним нормативним актом відбувається з порушенням строків, а тому часто дата такого ознайомлення ставиться, так би мовити, минулим числом [84, с. 99].

До основних ознак локальних нормативно-правових актів, що регламентують охорону праці, слід віднести такі:

1) ці акти становлять систему правил поведінки, що є формально визначеною (вони закріплені в письмовому документі, який має юридичне значення) і встановленою роботодавцем одноособово або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою – за погодженням) виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації [85, с. 307]. Роботодавець, приймаючи цей акт, враховує обмеженість власного регулятивного розсуду в питаннях коригування мінімальних стандартів умов праці, встановлених у централізованому порядку. Окрім того, юридична значимість цього акту забезпечується примусовою силою адміністрації підприємства, установи, організації й відповідними гарантіями держави;

2) ці акти є підзаконними нормативно-правовими; вони містять локальні норми права, що конкретизують норми чинного законодавства, якими встановлюються мінімальні стандарти умов праці, а також мінімізують негативний вплив прогалин у законодавстві;

3) ці акти приймаються: а) коли в цьому є необхідність (оскільки така необхідність може бути непостійною, ці акти приймаються часто на певний строк), б) коли загальна норма про умови праці потребує конкретизації (володіючи конкретизуючою властивістю, локальна нормотворчість не лише компенсує недосконалість законодавства, а й деталізує його [86, с. 54] або в) коли в законодавстві про працю в частині регулювання умов праці наявні правові прогалини.

4. Локальне правове регулювання умов праці здійснюється безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях, обмежується впливом лише на відповідні підприємства, установи, організації, в яких були прийняті вказані локальні норми з приводу умов праці. Інакше кажучи, це локальне правове регулювання стосується певного кола осіб, які перебувають у конкретних трудових правовідносинах (або окремих категорій осіб із загального кола вказаних).

З урахуванням цих ознак О. А. Яковлєв визначає локальне правове регулювання умов праці як санкціоноване державою встановлення в рамках локальної нормотворчої діяльності умов праці на підставі мінімальних стандартів останніх, закріплених у трудовому законодавстві, а також реалізація учасниками трудових відносин локальних стандартів умов праці в межах певного підприємства, установи, організації [86, с. 252].

Локальні нормативні акти можуть прийматися (залежно від виду):
1) роботодавцем одноособово; 2) за погодженням із профспілкою;
3) загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Нормативні акти з охорони праці, що затверджуються роботодавцем, спрямовані на побудову чіткої системи управління охороною праці та забезпечення в кожному структурному підрозділі і на робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці, встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та інших робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

Нормативні акти з охорони праці, що підлягають затвердженню трудовим колективом, опрацьовуються роботодавцем разом з відповідними громадськими організаціями.

До локальних нормативних актів, які здійснюють регулювання відносин з охорони праці, можна віднести: положення (наприклад, Положення про комісію з питань охорони праці підприємства); правила (Правила внутрішнього трудового розпорядку); інструкції (з охорони праці); колективний договір; накази та розпорядження роботодавця тощо.

Відповідно до Порядку опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві [61] опрацювання нормативних актів з охорони праці здійснюється відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, яким визначаються конкретні строки, виконавці та керівник розробки. Проект нормативного акту підприємства з охорони праці підлягає узгодженню із

службою охорони праці цього підприємства і керівником (фахівцем) з правових питань. На підприємствах з кількістю працюючих до 50 осіб та в організаціях, де службу охорони праці не створено, проект узгоджується з посадовою особою, на яку згідно з наказом (розпорядженням) роботодавця покладено виконання функцій цієї служби.

Затвердження і скасування нормативних актів з охорони праці здійснюється наказом (розпорядженням) роботодавця (за винятком актів, які відносяться до компетенції трудового колективу і підлягають затвердженню на його загальних зборах або конференції).

Відповідно до Положення про розробку інструкцій з охорони праці [62] інструкції затверджуються роботодавцем і є обов'язковими для дотримання працівниками відповідних професій або виконавцями відповідних робіт на цьому підприємстві.

Одним з найбільш поширених локальних актів на підприємстві є колективний договір. Структура колективного договору визначається сторонами самостійно. Але доцільно у його змісті, на думку У. Бек, виділяти окремий розділ «Охорона праці». В якості додатків до колективного договору повинні долучатися Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, Перелік професій і посад, яким видається безоплатно молоко або рівноцінні йому харчові продукти, лікувально-профілактичне харчування, Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно мило, миючі та знешкоджуючі засоби, Перелік виробництв, цехів, професій і посад, зайняття яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість, та інші. Адже, не визначення у додатку до колективного договору точного переліку осіб, які мають право на забезпечення їх, наприклад, молоком, унеможливило реалізацію відповідного нормативного положення [2, с. 95].

Зобов'язання сторін колективного договору з питань охорони праці можуть також передбачати систему інженерно-технічних заходів,

спрямованих на забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, положення спрямовані на запобігання виникненню виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшенню факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці, зростання культури виробництва [7, с. 33]. При цьому треба пам'ятати, що у колективному договорі треба визначати розмір коштів та заходи з охорони праці, на які вони можуть спрямовуватися.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

3.1. Проблеми та основні напрями оптимізації правового регулювання охорони праці в Україні

О. П. Рудницька, аналізуючи проблеми адаптації правового регулювання охорони праці до стандартів ЄС, визначає такі фактори, що зумовлюють незадовільний стан охорони праці в Україні: незадовільні умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам; достатньо великі обсяги у сфері тіньового ринку праці; наявність недоліків у виконанні державної політики у сфері охорони праці [87, с. 142].

В. Б. Пасічник і М. В. Забава звертають увагу на значний масив локальних документів з охорони праці, положення про які затверджуються різними державними органами та посадовими особами. Внаслідок цього існує проблема їх пошуку та використання роботодавцями. Виправлення даної проблеми можливе, на думку авторів, за рахунок змістовної систематизації локальних актів галузі охорони праці [88, с. 102]. На підставі цього Р. Т. Чернега визначає похідні проблеми надмірної кількості державних органів, до компетенції яких входить охорона праці, низький рівень правових знань з охорони праці та складний процес взаємодії між суб'єктами охорони праці. Вирішити вказані проблеми можливо декількома шляхами, що обов'язково повинні передбачати соціальне партнерство. Найперше, слід змінити не лише компетенцію органів, але й їх кількість, що визначена у Законі України «Про охорону праці». Крім того, варто передбачити обов'язок щодо моніторингу знань працівників і роботодавців з охорони праці, надання роз'яснень, а згодом перевірки та притягнення до

юридичної відповідальності. Даний процес також сприятиме збільшенню довіри та співпраці між роботодавцем та державними органами [1, с. 258].

М. В. Грищук вказує, що на сьогодні в Україні відсутні такі важливі законодавчі акти для охорони праці, як Трудовий кодекс України, закон «Про промислову безпеку», «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» та інші законодавчі акти, спрямовані на адаптацію законодавства України до міжнародних норм, гармонізації його з європейським законодавством [89, с. 4].

Основними практичними проблемами на сьогодні є невідповідність міжнародного законодавства з охорони праці й національного, а також діяльність органів державної влади й юридична відповідальність у сфері охорони праці. Щодо невідповідності міжнародного та національного законодавства, то основна проблема полягає у невідповідності термінології, а також відсутності тих змін, що передбачені міжнародними документами, що значно ускладнює як сам процес реформування законодавства, так і втілення правових норм суб'єктами суспільних відносин з охорони праці. Щодо питання діяльності органів державної влади, до компетенції яких входить сфера охорони праці, існує проблема відносин між ними та роботодавцями й працівниками. Чи доцільно вводити настільки розгалужену систему органів? Насамперед проблема пов'язана з відсутністю координації їх дій. Більш доцільними є саме превентивні дії щодо порушень законодавства, а також створення умов для заохочення правомірної поведінки [1, с. 260–263].

Проблемою є забезпечення належної охорони праці домашніх працівників. Як слушно звертає увагу А. Я. Бартків, на практиці у багатьох випадках домашні працівники, виконуючи свої трудові обов'язки, нерідко використовують сильнодіючі миючі засоби, які дають їм роботодавці, не отримують спеціальної уніформи, яка повинна захищати їх здоров'я від шкідливого впливу цих засобів. Саме тому автор пропонує нормативно закріпити вимогу, яка зобов'язала б роботодавця забезпечувати безпеку й

нормальні умови на робочому місці домашнім працівникам, а саме: стежити за чистотою, вентиляцією, освітленням, здоровим мікрокліматом, забезпечувати працівників спеціальною уніформою (якщо це потрібно), питною водою, засобами першої медичної допомоги. Окрім цього, роботодавець зобов'язаний визначити правила техніки безпеки щодо таких приладів і пристроїв, як ліфт, підйомники, парові котли, місця, в яких виділяються шкідливі випаровування або вибухові чи вогнєнебезпечні речовини тощо. Також роботодавець – фізична особа зобов'язаний проінструктувати працівника перед початком виконання ним своїх функцій і надати йому інформацію, яка дозволить уникнути професійних травм і захворювань, а потім перевірити розуміння працівником проведеного інструктажу й дотримання вимог на практиці. Іншими словами, роботодавець повинен всіляко запобігати небезпеці, яка може виникнути при експлуатації працівником обладнання або при контакті з отруйними чи радіоактивними речовинами [90, с. 152–153].

Необхідно змінити підхід до атестації робочих місць, яку досить часто в українському суспільстві сприймають як процедуру, пов'язану тільки з визначенням шкідливих і небезпечних умов праці. Адже, як слушно вказує Н. М. Юріна, атестація робочих місць за умовами праці є одним із організаційних методів забезпечення безпеки праці, контролю й експертизи умов праці, основою сертифікації підприємств на відповідність вимогам охорони праці. Це система аналізу й оцінювання робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах і на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці [91, с. 3].

Відповідно до ст. 159 КЗпП України працівник зобов'язаний: а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального

захисту; б) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

У ст. 14 Закону України «Про охорону праці» чітко визначаються обов'язки працівників з дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Працівник зобов'язаний: (а) піклуватися про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт або під час знаходження на території підприємства; (б) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; (в) проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Всі ці вимоги потрібно внести до посадових інструкцій, в інструкції про охорону праці для кожної професії та виду робіт.

Д. М. Кравцов слушно звертає увагу на те, що виходячи з переліку підстав дисциплінарного звільнення, чинне трудове законодавство передбачає лише одну дисциплінарну санкцію, яка може бути застосована до порушника законодавства про охорону праці. Такою санкцією є догана. Тому вважає ідею підвищення відповідальності працівника за порушення трудових обов'язків, які можуть призвести до тяжких наслідків у вигляді нещасного випадку або аварії, цілком правильною. З огляду на масштабність та

значущість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступеню його небезпеки [92, с. 213–215].

Автор підкреслює, що кваліфікація діяння працівника при порушенні ним законодавства про охорону праці, як дисциплінарного проступку, є важкою та відповідальною справою. В цьому процесі роботодавець має великий ризик припуститися помилки, що неодмінно призведе до втрат матеріального, організаційного та репутаційного характеру. Особливу небезпеку потягне за собою неправильна кваліфікація проступку працівника та обставин події, коли її наслідком буде звільнення працівника з роботи.

Зрозуміло, що на даний час практика застосування вищевказаної норми в Україні відсутня, але, аналізуючи її зміст, вже можна зробити акценти на питаннях, які в перспективі будуть предметом пильної уваги судових органів при розгляді питання про поновлення на роботі працівників, звільнених за зазначеною підставою. Отже, помилки при притягненні порушника законодавства про охорону праці до дисциплінарної відповідальності можуть полягати у:

1. Невиконанні роботодавцем обов'язку по ознайомленню працівників з інструкціями з техніки безпеки, правилами безпечного виконання робіт та іншими нормативно-правовими актами підприємства з охорони праці.

Якщо в локальному акті буде відсутній підпис працівника, притягнення до відповідальності не буде законним, адже якщо працівник не був з ними ознайомлений, до відповідальності його притягнути не можна.

2. Неправильній оцінці роботодавцем ситуації (в тому числі як такої, що створює реальну загрозу настання передбачених нормою закону наслідків).

Причина такого явища може полягати у суб'єктивній оцінці події нещасного випадку роботодавцем, навіть незважаючи на те, що розслідування обставин події та висновки попередньо провадить

колегіальний орган – комісія з розслідування нещасного випадку. Найчастіше трапляється це тоді, коли при розслідуванні нещасного випадку важко вказати на конкретні порушення норм з охорони праці, що могли б призвести до нещасного випадку.

3. Недоведеності наявності причинного зв'язку між фактом порушення законодавства про охорону праці та наслідками такого порушення.

Наприклад, багаторазове порушення з боку роботодавця правил з охорони праці у вигляді невидачі спецодягу протягом тривалого часу не призводить до нещасного випадку, але і раптова смерть працівника на роботі від серцевої недостатності за цих обставин в залежність від таких порушень поставлена бути не може. І навпаки, розвиток у працівника профзахворювання внаслідок непроведення вчасної атестації робочих місць можуть знаходитись у прямому причинному зв'язку.

4. Неправильному встановленні винної особи.

Якщо роботодавцем порушуються нормативні вимоги з охорони праці, це не означає автоматичного виникнення у нього права «карати» за порушення цих вимог формально відповідальну особу, особливо коли своїми безпосередніми діями він порушень не припускав. За систематичне та системне порушення на підприємстві всіх можливих правил з охорони праці всіма працівниками не має відповідати «крайній».

Буває і так, що працівник лише працював у неналежних, але створених для нього роботодавцем умовах, проте саме він визнається у цьому винним.

5. Неправильному оформленні документів комісіями з розслідування нещасних випадків, внаслідок:

– порушення порядку формування комісії (помилки при оформленні її створення; неналежна кількість та склад її членів);

– відсутності висновків щодо предмета розслідування: обставини та причини нещасного випадку, винні особи, обґрунтована кваліфікація, заходи по усуненню порушень та попередженню їх в майбутньому, відсутність посилок на порушені норми з охорони праці, відсутність додатків та ін.

6. Незабезпеченні роботодавцем безпечних умов праці.

Порушення правил з охорони праці є наслідком нестворення роботодавцем належних умов праці, таким чином, у діянні працівника відсутня вина – він не міг у створених умовах діяти інакше.

7. Пропуску строку застосування дисциплінарного стягнення.

Внаслідок тривалого лікування потерпілого або витраченого на створення та проведення розслідування нещасного випадку комісією з його розслідування часу роботодавцем можуть бути порушені строки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Серед проблем стосовно недостатньої ефективності законодавства у сфері безпеки праці у якісному вимірі виділяють такі з них. По-перше, нестабільність або динамічність законодавства (внесення численних змін у законодавство України у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища говорить про безсистемне, «косметичне» його вдосконалення, що не відповідає вимогам якості європейських стандартів). Сьогодні багато науковців-правознавців і фахівців-практиків вважають, що нова редакція Закону України «Про охорону праці» відповідає лише вимогам перехідного періоду розвитку України, початковим етапам адаптації національного законодавства до європейських стандартів, зокрема у сфері безпеки праці. По-друге, недосконалість змісту й форми законодавчих актів (нечіткість формулювань статей законодавчих актів, відсутність легальних визначень понять у них, більшість нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці базуються на положеннях формально-технократичної концепції «абсолютної безпеки»). По-третє, недостатність упорядкованості та узгодженості законодавчих актів між собою (регламентація відносин щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці сьогодні здійснюється на підставі виокремленої сукупності норм законодавчих актів різних за своєю формою і галузевою належністю; зазначеній сукупності норм поряд з її важливим, позитивним змістом бракує логічності, системності і завершеності в регулюванні вказаних відносин; ці норми розпорошені у чисельному

нормативному масиві і не продукують сучасних, ефективних важелів та механізмів забезпечення безпеки праці). По-четверте, нерозвиненість деяких правових норм, особливо тих, що зрівнюють за відповідальністю усіх роботодавців, які належать і до малого, і до середнього, і до великого підприємництва [93, с. 107–109].

П. О. Ізюта звертає увагу на те, що кількість нормативно-правових актів, котру зафіксував Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, перевищила 2000. Це, безумовно, є однією з причин того, що підприємства, особливо ті, які організували багатогалузеве виробництво, не виконують більшість з цих норм, правил та стандартів, бо розібратися в них зовсім не видається можливим [11, с. 3].

Ю. Ю. Івчук визначила такі тенденції розвитку централізованого державно-правового регулювання охорони праці: а) наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних і європейських стандартів у сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища шляхом уніфікації термінів і понять; б) екологізація норм інституту охорони праці; в) розвиток норм охорони праці під впливом концепції гідної праці; г) удосконалення правових норм про честь, гідність і ділову репутацію працівника в рамках інституту «охорона праці»; д) розвиток норм у сфері охорони праці, що стосуються підтримки підприємництва (мікропідприємництва, малого і середнього підприємництва); е) розвиток норм щодо стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; є) посилення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин з охорони праці [12, с. 5].

Однією з останніх тенденцій в удосконаленні норм про охорону праці, виходячи із сучасних міжнародних правових стандартів, є введення до понятійного апарату інституту охорони праці термінів «професійний ризик», «управління професійними ризиками» [22, с. 163].

Основною тенденцією розвитку національного законодавства з охорони праці є трансформація правового регулювання від захисних заходів

у бік профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (попередження проявів професійного ризику). Адже профілактика більш ефективна й менш витратна, ніж лікування та реабілітація потерпілих на виробництві [94, с. 141].

Розуміння охорони праці серед представників науки трудового права України є різноплановим і сьогодні має тенденцію відходу від її традиційного тлумачення, що сформоване у минулому столітті виключно як сукупність заходів і засобів, спрямованих на забезпечення безпеки і гігієни праці. Зміни відбуваються у напрямі: визнання людини квінтесенцією у системі організації охорони праці, а тому остання, забезпечуючи охорону здоров'я працюючої людини, повинна враховувати усі її особливості; цілісного, системного і комплексного підходу в організації охорони праці, що ґрунтується на превентивних засадах, виявленні, оцінці, прогнозуванні й попередженні професійного ризику у нерозривній єдності з персоніфікацією його впливу щодо конкретної людини [20, с. 160].

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що проблема несприятливих умов праці є актуальною не лише з причин травматизму і негативного впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів на здоров'я працівників, а й тому, що без покращення умов праці неможливо подолати технологічне відставання і досягти постіндустріального (інформаційного) типу розвитку суспільства в цілому.

Л. П. Амелічева слушно звертає увагу на те, що кілька останніх десятиліть чітко проявляється нова тенденція розвитку юридичної науки – екологізація (або наповнення екологічним змістом правових норм) майже усіх галузей права.

Екологізація норм трудового права здійснюється шляхом запровадження законодавцем норм екологічного права в приписи законів про працю, які дозволяють урегулювати суспільно-трудові відносини, що впливають на навколишнє природне середовище. Законодавець використовує в нормотворчості такої спрямованості сталі й поширені еколого-правові

поняття («навколишнє природне середовище», «навколишнє середовище», «довкілля», «охорона довкілля»). Отже, такі приписи містяться у: ст. 159 КЗпП України (працівник зобов'язаний особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу); ст. 153 КЗпП України (працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Інакше кажучи, вказаним приписом роботодавцю не до-зволяється застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до працівника у встановленому законом випадку); ст. 6 Закону України «Про охорону праці» дублюється закріплене у ст. 153 КЗпП України право працівника на відмову його від роботи, про яке вже вище зазначалося (лише слід зауважити, що у ст. 6 Закону України «Про охорону праці» законодавець замість поняття «навколишнє середовище» вживає його синонім «довкілля»), та ін. [95, с. 254–255].

Сучасна екологізація норм трудового права базується на нових підходах еколого-правової спрямованості до інтерпретації сталих трудових понять, що пропонуються вченими-правознавцями.

Так, В. Шарков висловлює думку про те, що службове (виробниче) приміщення, завод, фабрика, офіс, робоче місце – це свого роду «екологічний» дім працівника [96, с. 111].

І. Кисельов указує на взаємопов'язаність впливу виробничого середовища і навколишнього природного середовища як важливих елементів безпеки праці й екологічної безпеки. Цим ученим зазначається, що важливим фактором, який впливає на виробниче середовище, стає загальна екологічна ситуація, особливо у промислово розвинених країнах [29, с. 221].

І. Лагутіна розвиває в науці трудового права концепцію «зелених» робочих місць, поєднуючи її з концепцією гідної праці, що є доволі нестандартним підходом. На думку дослідниці, «зелені» робочі місця

повинні відповідати критеріям (основним компонентам) гідної праці, тобто це повинні бути високоякісні робочі місця, що гарантують безпечні умови праці, стабільність зайнятості, достатню заробітну плату, прийнятні перспективи службового зростання і дотримання прав працівників [97, с. 44]. Також слід зауважити, що вказана вчена нетрадиційно підходить до значення охорони праці у світлі концепції «зеленої» економіки. З її точки зору, охорона праці сприяє ефективності виробництва через забезпечення безпеки та культури праці, зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань на виробництвах, що гармонійно поєднують економічні потреби суспільства з потребою постійного відновлення і збереження довкілля [98, с. 176].

Серед роботодавців на ринку праці стає дедалі популярною теорія переходу від традиційного офісу до «зеленого» як одна із теорій управління організацією, мета якої зменшити негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище та сприяти раціональному використанню ресурсів через нове еко-мислення трудових колективів [99, с. 18–23].

Отже, без впровадження екологічних норм у структуру трудового законодавства неможливе комплексне й системне вирішення проблем, які виникають на стику екологічного й трудового права. Необхідно змінити вузький підхід до визначення поняття охорони праці, адже створення належних умов праці неможливе без дотримання права працівників на сприятливе навколишнє середовище і екологічну безпеку в процесі трудової діяльності.

Ефективна і безпечна робота можлива лише в тому випадку, якщо виробничі умови на робочому місці відповідають всім вимогам міжнародних стандартів у галузі охорони праці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника такою роботою, яка дає можливість для його професійного і особистісного розвитку. Завдяки покращенню соціального і робочого середовища, профілактики виробничого травматизму і професійної захворюваності і, як наслідок, зниженню професійного ризику, підвищується

якість життя самого працівника, зростає продуктивність праці, а також якість і конкурентоздатність підприємств.

В Європі простежується ще один важливий напрямок з питань стимулювання охорони праці – це мотивація адміністративного персоналу і працівників підприємства на активне використання людського фактору. Стимулюються покращення виробничого і морального клімату, умов праці, належне ставлення до виконання своїх обов'язків.

3.2. Шляхи запровадження позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання охорони праці

Загальні концептуальні зміни у правовому регулюванні охорони праці в зарубіжних країнах торкнулись переходу від традиційного трактування охорони праці як сукупності техніки безпеки й гігієни праці до охорони здоров'я в процесі трудової діяльності чи охорони професійного здоров'я. В останньому випадку охорона праці трактується значно ширше і передбачає охорону здоров'я конкретної людини (а не тільки її здатності до праці) з урахуванням її фізичних, фізіологічних, психологічних і ментальних особливостей.

У зарубіжних країнах охорона праці трактується як цілісний і комплексний захист життя і здоров'я в процесі праці незалежно від того, чи впливають шкідливі й небезпечні фактори на зниження професійної здатності до праці. Припускається, що охорона праці повинна забезпечити можливість не лише тривалої продуктивної трудової діяльності, а й тривалого активного життя після припинення трудової діяльності з досягненням певного віку.

У німецькому законодавстві до поняття охорони праці відносять не лише заходи, спрямовані на забезпечення безпечних умов праці на робочому місці і профілактику нещасних випадків та професійних захворювань, а й регулювання робочого часу та часу відпочинку.

Організація раціонального співвідношення режиму праці і відпочинку істотно впливає на рівень працездатності, а тому і на швидкість формування втоми та перевтоми у процесі трудової діяльності. Міжнародний досвід свідчить про те, що високі технології, в тому числі інформаційні і телекомунікаційні, вже стали локомотивом соціально-економічного розвитку багатьох країн. Наслідком такої модернізації є швидкий розвиток засобів зв'язку і комунікацій. Розвиток зазначених технологій несе загрозу в тому, що працівники будуть під постійним «контролем» роботодавця, завжди перебувати «на зв'язку», що призведе до скорочення повноцінного відпочинку. Водночас МОП звертає увагу на те, що гідна організація робочого часу повинна відповідати п'ятьом взаємопов'язаним критеріям: зберігати здоров'я і безпеку працівників, враховувати інтереси сім'ї, просувати принципи гендерної рівності, сприяти підвищенню продуктивності та враховувати думку і вибір працівника щодо його робочого часу [100, с. 246–247].

У Франції законодавство передбачає створення на підприємствах з кількістю працівників понад 250 соціальної служби з проблем праці. Персонал служби призначається за угодою між адміністрацією і комітетом підприємства, а за відсутності домовленості – інспектором праці. Метою служби є надання допомоги працівникам у вирішенні психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, особам з інвалідністю, працівникам похилого віку. Ці служби повинні координувати і заохочувати заходи адміністрації й комітету підприємства по вирішенню соціальних питань, сприяти створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності всіх працівників працею, запобіганню стресів, виробничого дискомфорту, «виробничої туги» [37, с. 88–94].

Характерним для законодавства зарубіжних країн у сфері охорони праці є посилення відповідальності роботодавців за порушення техніки безпеки. У всіх країнах порушення правил техніки безпеки та інших правил охорони праці зумовлює дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову

(майнову), а також кримінальну відповідальність у вигляді штрафу (в Канаді – до 1 млн доларів) чи тюремного ув'язнення, за обтяжуючих обставин досить значного (в Італії, наприклад, до 10 років позбавлення волі, а в Австралії – до 25 років).

У 2001 р. МОП прийняла Керівні вказівки з систем управління професійною безпекою і здоров'ям, а в 2003 р. – Глобальну стратегію у сфері професійної безпеки і здоров'я. На перший план виведені превентивні заходи і системний підхід до забезпечення професійної безпеки і здоров'я. Аналогічну стратегію ЄС визначив ще у 2002 р. Відбувся перехід від набору окремих заходів до цілісної концепції забезпечення здорових і безпечних умов праці. Основними характеристиками цієї концепції стали комплексність і системність підходу, акцент на превентивні заходи, гнучкість і персоніфікація впливу, співробітництво всіх заінтересованих сторін [101, с. 70].

Важливою складовою сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища чи виробничого психологічного клімату. Це повинно виключати виникнення на роботі стресів, не допускати застосування психічного чи фізичного насильства з боку керівництва чи колег, запобігати збільшенню травматизму чи професійних захворювань на нервовому ґрунті. Ці проблеми, які раніше відносились лише до кадрового менеджменту і дисципліни праці, нині є складовою частиною проблематики охорони праці.

У цьому контексті особливий інтерес складає трудове законодавство Франції У зв'язку з прийняттям у 2002 р. спеціального закону про захист працівників від морального переслідування на робочому місці в Трудовий кодекс були внесені відповідні доповнення про способи захисту права на гідність працівника в період трудової діяльності. При цьому моральне переслідування може носити як «вертикальний» характер – з боку роботодавця, так і «горизонтальний» – з боку співробітників [102, с. 71–80].

Сучасне зарубіжне законодавство характеризується особливостями у сфері правового регулювання охорони праці жінок. Правова охорона праці жінок і жінок-матерів полягає у встановленні законодавчих норм, які передбачають обмеження тривалості робочого часу, заборону чи обмеження використання праці на небезпечних, шкідливих, підземних роботах, у нічний час, граничні норми перенесення і пересування важких речей, відпустку по вагітності і пологах, відпустку по догляду за дитиною, заборону чи обмеження звільнень жінок під час вагітності і протягом певного часу після пологів (зазвичай до 4-6 місяців), обов'язкове переведення вагітних жінок і жінок-матерів на легшу роботу без втрати в заробітній платі, заборону залучати до роботи у вихідні і святкові дні, до надурочних робіт, до шкідливих і небезпечних робіт, спеціальні перерви для годування дітей. В тій чи іншій мірі ці норми присутні в трудовому праві всіх зарубіжних країн, але найбільший розвиток вони отримали в розвинутих країнах Заходу. Пік цього розвитку припадає на середину ХХ ст.

З другої половини минулого століття в країнах Заходу спостерігається процес поступового скасування юридичних актів, які встановлюють спеціальну охорону праці жінок. Хоча це не стосується охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів. Акти з охорони жіночої праці або послаблювались винятками і застереженнями, або прямо скасовувались чи оголошувались судами такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознаками статі і тому позбавлені юридичної сили. Особливо це мало місце в скандинавських країнах, де чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю норм з охорони праці жінок. Головний аргумент на користь скасування спеціального законодавства з охорони праці жінок – його негативний вплив на їх зайнятість і принципова неприйнятність сьогодні гендерної охорони праці, що розвиває у жінках почуття неповноцінності.

Ерозія спеціального законодавства про охорону праці жінок викликає суперечливу оцінку в суспільстві. Її підтримують підприємці і феміністські

організації. Профспілки ж зазвичай займають з даного питання критичну позицію. Зрозуміло, що скасування обмежень щодо використання праці жінок розширює підприємницькі прерогативи під час найму на роботу, тобто можливості прийняти на роботу будь-яку особу незалежно від статі, незважаючи на будь-які заборони. Таким чином розширюється свобода вибору роботодавців під час набору персоналу.

Зауважимо, що відповідно до Конституції України забороняється використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (ст. 43). Однак, закріплене у Конституції України визначення «небезпечні для здоров'я жінок роботи» не знайшло подальшого застосування в положеннях національного законодавства. В Україні не розроблений загальний перелік робіт, що шкодять здоров'ю матері та дитини або які створюють значний ризик для здоров'я матері або її дитини. Адже 13 жовтня 2017 р. Міністерство охорони здоров'я України визнало таким, що втратив чинність, свій наказ від 29 грудня 1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)», а 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 Міністерство юстиції України цей наказ зареєструвало. Призма, крізь яку МОЗ подало скасування зазначеного наказу, – «з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики» [103].

Поділяємо позицію С. В. Вишновецької, яка зводиться до того, що забезпечення принципу гендерної рівності не виключає обґрунтованої диференціації, обумовленої вагітністю і пов'язаними з репродуктивною функцією особливостями жіночого організму. Тому забезпечення принципу гендерної рівності повинно відбуватись з урахуванням принципу охорони материнства [104, с. 70.].

Новим явищем у трудовому праві зарубіжних країн стала поява законодавства, норм колективних договорів про встановлення пільг з охорони праці працівників похилого віку (осіб передпенсійного віку,

особливо тих, хто має тривалий трудовий стаж). Пільги ці досить різноманітні: скорочення тривалості робочого часу за часткової компенсації втрат у заробітній платі, переведення на легшу роботу, зокрема, звільнення від багатозмінної роботи, додаткові відпустки тощо.

У Швеції особи передпенсійного віку мають право просити про скорочення робочого часу, принаймні, на 5 годин на тиждень. При цьому їм може бути компенсовано 50% втрати в заробітній платі. В Японії з 1971 р. діє закон № 68 про стабілізацію зайнятості працівників похилого віку. Це справжній кодекс прав працівників похилого віку на виробництві. У ньому передбачені численні заходи по забезпеченню зайнятості осіб похилого віку, наданню їм допомоги у працевлаштуванні, забезпеченню комфортних умов праці. Передбачено створення спеціальних державних органів, покликаних турбуватись про працівників похилого віку.

Всі ці новели в трудовому законодавстві зовсім не випадкові. В даний час кадрова політика адміністрації підприємств у розвинутих країнах не будується на перманентному омолодженні працівників, на витісненні з виробництва осіб передпенсійного віку. Стало вигідніше вкладати кошти у збереження працездатності носіїв високої кваліфікації, які проявляють, як правило, велику старанність в роботі, ніж змінювати їх на молодих працівників, які вимагають великих затрат на професійну підготовку. Багато підприємців вважають за доцільне здійснювати перепідготовку і виробниче перепрофілювання працівників похилого віку, враховуючи їх попередній виробничий досвід і набуті навички в роботі.

Вважаємо, що проаналізований зарубіжний досвід гідний запозичення українським законодавцем.

Інтереси безпеки і охорони здоров'я працівників повинні переважати над будь-якими іншими. Звернемось до практики Європейського суду з прав людини. Так, пані Чаплін працювала медсестрою в лікарні, державному закладі, де з причин безпеки і санітарії було встановлено заборону на носіння будь-яких підвісок. Така заборона торкнулася й натільного хрестика

заявниці, який став помітним після введення в лікарні нової уніформи. Незважаючи на прохання пані Чаплін, винятку для неї не було зроблено у зв'язку з тим, що хрестик може заподіяти травму, якщо його випадково зачепить пацієнт, крім того підвіска може випадково попасти в рану. Заявниці було запропоновано носити хрестик на стрічці з персональним бейджем, але заявниця відмовилась, оскільки носіння бейджу було також заборонене під час безпосереднього проведення медичних процедур. Працівниця була переведена з посади медсестри, і згодом звільнена у зв'язку із скороченням її нової посади.

У цій справі Європейський суд не встановив порушень, порохувавши втручання в права заявниці пропорційним цілі безпеки і охорони здоров'я пацієнтів і персоналу лікарні. Цілі, яка за своєю природою значно важливіша, ніж імідж компанії. При цьому Суд відзначив, що іншій медсестрі лікарні також було запропоновано зняти хрестик, що в роботодавця діяла також заборона на носіння таких релігійних символів як браслет і кинджал (для сикхів), а медсестри-мусульманки не могли носити вільні косинки, а тільки щільно прилеглий до голови їх спортивний аналог.

Отже, цей приклад демонструє роль дотримання принципу пропорційності втручання його цілі. Європейський суд досить чітко виділив випадки, коли держава наділена більш широким розсудом під час вибору виду обмеження свободи віросповідання. В даному випадку йдеться про безпеку і охорону здоров'я.

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільних відносин в зарубіжних країнах відбувається формування цілісної концепції забезпечення здорових і безпечних умов праці. Тому необхідно приділити належну увагу досвіду прийняття в ряді країн комплексних законів про безпеку, охорону навколишнього середовища, гігієну і виробниче середовище.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що проблеми охорони праці в сучасному зарубіжному праві набувають все більшої актуальності. Це

обумовлено як утвердженням ідеології соціальної державності і зростанням гуманізму, так і збільшенням потенційно небезпечних виробничих факторів.

З метою формування чіткої, зрозумілої і такої, що відповідає сучасним економічним і соціальним тенденціям, системи правового регулювання охорони праці, видається доцільним активізувати діяльність за таким напрямками:

- удосконалення понятійного апарату в галузі охорони праці;
- встановлення структурно-логічних зв'язків правових норм;
- мінімізація державних нормативних вимог охорони праці;
- розробка локальних документів, які є базою системи управління охороною праці в організації;
- спрощення процедур реалізації заходів з охорони праці, реалізація комплексу навчальних і інформаційно-консультаційних заходів;
- розвиток системи безперервної освіти з охорони праці, підвищення кваліфікації спеціалістів всіх рівнів з питань охорони праці, психолого-педагогічна підготовка персоналу з охорони праці; розробка нових підходів до підготовки працівників шляхом впровадження сучасних технологій навчання, орієнтованих на відпрацювання практичних і психологічних навичок безпечної роботи;
- розробка адекватної сучасності моделі управління охороною праці на виробництві;
- посилення ролі атестації робочих місць за умовами праці і сертифікації робіт з охорони праці в організаціях з метою покращення умов праці і регулювання надання компенсацій всіх видів;
- стимулювання керівників і посадових осіб до ефективної роботи в галузі охорони праці, вдосконалення механізму економічної заінтересованості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці працівників, впровадженні нових безпечних технологій, скороченні робочих місць зі шкідливими чи небезпечними умовами праці.

Як показує зарубіжний досвід, основою ефективної діяльності по збереженню життя і здоров'я працівників є впровадження в організаціях сучасних систем менеджменту виробничої безпеки, що ґрунтуються на методології управління ризиками ушкодження здоров'я. У розвинутих зарубіжних країнах державою встановлюються тільки найважливіші вимоги в галузі виробничої безпеки з урахуванням думки тресторонньої комісії, порушення яких не допускається. Такий підхід сприяє широкому вибору варіантів дій роботодавця і раціональному управлінню в сфері виробничої безпеки, в тому числі щодо виявлення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, аналізу і оцінки ризиків ушкодження здоров'я і прийняття раціональних рішень щодо їх усунення.

Ступінь активної участі роботодавців і працівників у забезпеченні безпечних і здорових умов праці залежить від знання питань охорони праці і наявності мотивації для їх виконання.

Для підвищення мотивації до виконання робіт згідно з нормами, чинними у сфері охорони праці, варто це відобразити у відповідному локальному документі, прийнятому на рівні колективного договору.

Оскільки вирішення багатьох проблем у галузі охорони праці стримується недостатнім розвитком механізмів реалізації відповідної законодавчої і нормативної бази, то розробка локальної документації, що регулює питання охорони праці в організації, є одним із найбільш ефективних напрямків. Система локальних документів підприємства з безпеки праці і атестації робочих місць сприятиме виявленню і ліквідації робочих місць зі шкідливими умовами праці.

На підставі аналізу зарубіжного досвіду можна констатувати низьку культуру охорони праці в Україні. Культура охорони праці означає забезпечення права на безпечні і здорові умови праці на всіх рівнях, активну участь уряду, роботодавців і працівників у забезпеченні безпечних і здорових умов праці через чітко сформульовану систему прав, обов'язків і сфер відповідальності, в якій принцип попередження має найвищий пріоритет.

Створення і підтримання в робочому стані орієнтованої на профілактику культури охорони праці вимагає використання всіх можливих засобів – обізнаності, знань і розуміння концепцій небезпек і ризиків та методів їх усунення чи обмеження.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

Однією з найголовніших умов, що забезпечують стабільну й безпечну трудову діяльність, сприяють поліпшенню її правового регулювання, є охорона праці, яка виступає одним із основних інститутів трудового права і найважливішою складовою конституційного права на працю.

В Україні реальний стан безпеки праці працюючих є незадовільним порівняно зі станом безпечних і здорових умов праці громадян країн ЄС. Особливо це стосується основного показника стану безпеки праці – виробничого травматизму, тому у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» передбачено до 2030 року поступово знизити цей показник майже вдвічі. На відміну від країн з розвиненою економікою, в Україні випадки виробничого травматизму продовжують масово приховуватись від розслідування та обліку безвідповідальними роботодавцями.

Наявність нестійкої, нестандартної, нетипової зайнятості є джерелом дискримінації та порушень прав людини, які підривають основоположні трудові стандарти, мають украй несприятливі наслідки у сфері охорони життя і здоров'я працівників на виробництві, створюють ґрунт для порушень трудового законодавства з охорони праці.

Основними причинами порушень трудового законодавства в галузі охорони праці є: недостатнє фінансування заходів з охорони праці; експлуатація застарілого обладнання (понад 70% обладнання, що експлуатується на підприємствах найбільш травмонебезпечних галузей, вичерпало передбачений паспортом ресурс і не відповідає нормативним актам з охорони праці); низький рівень правової грамотності і культури працівників і роботодавців; недостатність нагляду і контролю за

дотриманням нормативних вимог з охорони праці; ігнорування чи незнання роботодавцями трудового законодавства; низька виробнича і трудова дисципліна працівників; неузгодженість чинних законодавчих актів з міжнародними та європейськими стандартами праці в умовах світової інтеграції у зазначеній сфері права. До того ж безліч діючих галузевих нормативних актів з охорони праці у сільському господарстві, у хімічній галузі, в медицині, в харчовій і легкій промисловості нерідко прийняті ще за радянських часів й не відповідають сучасним умовам розвитку біотехнології, а саме не передбачають профілактичних дієвих засобів і заходів протидії новим професійним ризикам.

Правове регулювання охорони праці в Україні здійснюється розгалуженою системою нормативних актів, які мають різне спрямування та зміст. Постійно простежується взаємна неузгодженість та внутрішня суперечливість правових норм, що регулюють відносини з охорони праці. Це призводить до неефективності та нестабільності законодавства про охорону праці.

Система джерел у сфері правового регулювання охорони праці – це сукупність законів та інших нормативно-правових актів, які здійснюють правове регулювання відносин, пов'язаних із забезпеченням безпеки та охорони життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Система джерел у сфері правового регулювання охорони праці складається з наступних нормативних актів: Конституції України, міжнародних нормативних актів, Кодексів та Законів, підзаконних нормативних актів, локальних нормативних актів.

Основними проблемами правового регулювання охорони праці є:

- 1) безсистемне внесення змін до різних нормативних актів з охорони праці, що призводить до відсутності їх взаємозв'язку та взаємо узгодженості;
- 2) відсутність тлумачення основних термінів з охорони праці, недосконале формулювання правових норм, а також не функціональність окремих механізмів забезпечення охорони праці, що призводить до неможливості

належного регулювання відносин з охорони праці; 3) відсутність установ, спеціалістів та фінансування у сфері хімічного, радіаційного, фізичного, санітарного та іншого контролю, що призводить до неможливості виявлення шкідливих впливів різних факторів на стан здоров'я працівників тощо.

Одним з першочергових завдань є приведення законодавчої бази у відповідність до сучасних стандартів, факторів трудових відносин, нових ризиків й особливостей виробничих процесів. Необхідним є узгодження і скорочення нормативно-правових актів, оскільки через їх велику кількість виникають колізії в регулюванні охорони праці. Важливим є створення правового механізму, за умов ефективного функціонування якого роботодавцю буде економічно не вигідно мати неналежний стан охорони праці на своєму суб'єкті господарювання. Необхідно акцентувати увагу на ліквідації професійних ризиків, пов'язаних з виконанням небезпечних і шкідливих робіт. Мінімізація впливу професійних ризиків на здоров'я працівника повинна забезпечуватись скороченням тривалості робочого часу або наданням додаткових оплачуваних відпусток.

Критеріями безпечних і здорових умов праці є збереження життя, здоров'я, функціональних здатностей організму, тривалості майбутнього життя, здоров'я майбутніх поколінь. Для вирішення цих проблем необхідна тісна взаємодія органів праці з органами охорони здоров'я, в тому числі формування екології праці як наукової основи державної політики в галузі безпеки, здоров'я і екології в процесі трудової діяльності.

Найважливішою складовою сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища або виробничого психологічного клімату. Це необхідно для запобігання виникнення на роботі стресів, психічного або фізичного насильства з боку керівництва або колег, травматизму або професійних захворювань на нервовому ґрунті. І якщо раніше зазначені проблеми могли бути віднесені тільки до кадрового менеджменту та дисципліни праці, то на сьогодні вони є складовою частиною проблематики охорони праці. Сучасна наукова думка зводиться до

того, що норми, які регулюють створення сприятливого психологічного клімату на виробництві, а також забезпечення права на честь, гідність і трудову репутацію працівника повинні увійти до складу інституту охорони праці. Поняття «охорона праці» зараз трактується більш широко, включаючи до свого змісту умови виробничого середовища і екології. Важливою проблемою є забезпечення належних умов праці і охорони праці, а при цьому здоров'я працівників і захисту навколишнього середовища.

Турбота про здоров'я і соціальне благополуччя працівника з боку держави і роботодавця викликає почуття задоволеності роботою, позначається на його психосоціальному благополуччі, викликає відчуття щастя і задоволеності життям у цілому, оскільки робота, сім'я, доходи і здоров'я є основними компонентами якості життя. Тому над будь-якими інтересами повинні домінувати інтереси працівника з метою збереження його здоров'я і соціального благополуччя, а також здоров'я майбутніх дітей.

Необхідна модернізація системи управління охорони праці працівників, тобто перехід від компенсаційної, затратної моделі управління охорони праці до сучасної системи управління професійними ризиками, яка дозволить реалізувати превентивні підходи до збереження здоров'я працівників на виробництві і скоротити всі види витрат, пов'язаних з несприятливими умовами праці.

У зарубіжних країнах сформувалась розгалужена система законодавства з охорони праці, яка включає в себе значну кількість правил, техніко-юридичних стандартів, що стосуються вимог до виробничих приміщень. Загальні концептуальні зміни у правовому регулюванні охорони праці в зарубіжних країнах стосуються переходу від традиційного трактування охорони праці як сукупності техніки безпеки і гігієни праці до охорони здоров'я в процесі трудової діяльності чи охорони професійного здоров'я.

Загальною тенденцією зарубіжного законодавства у сфері охорони праці є послаблення гендерної охорони праці (крім охорони праці вагітних

жінок і матерів з малолітніми дітьми) на користь забезпечення рівності чоловіків і жінок.

Охорона праці працівників похилого віку в зарубіжних країнах передбачає скорочення для них нормальної тривалості робочого часу, поступове скорочення тривалості робочого часу всіх працівників похилого віку за їх проханням протягом встановленого періоду, збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням віку, дозвіл визначати на свій розсуд режим робочого часу, переведення працівників похилого віку, які працюють на змінних роботах, на роботу в денну зміну.

У країнах ЄС безпека праці як соціальний стандарт якості життя та індикатор гідної праці забезпечується не лише відповідальним ставленням цих держав до таких найвищих соціальних цінностей як життя, здоров'я, гідність людини, в тому числі працюючої, але й прискореними темпами науково-технічного прогресу й ефективним правовим регулюванням суспільних відносин у сфері праці, охорони здоров'я та безпечних умов праці.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чернега Р. Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євро інтеграції України: монографія. Харків: Панов, 2019. 392 с.
2. Бек У. П. Правове регулювання охорони праці в Україні: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2013. 204 с.
3. Зеркалов Д. В. Основи охорони праці: навч. пос. Ч. І. Законодавство. Київ: Знання, 1999. 95 с.
4. Карпенко Д. О. Основи трудового права: навчальний посібник. Київ: Видавництво А.С.К., 2003. 656 с.
5. Чорнобровка В. О. Поняття та значення охорони праці в Україні. *Європейські перспективи*. 2012. № 3 (3). С. 144–148.
6. Трудове право України: підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2010. 532 с.
7. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посіб. Львів, 2003. 168 с.
8. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.
9. Лавріненко О. В. Правовий механізм нагляду і контролю за додержанням законодавства України про охорону праці. Донецьк, Видавництво «ВЕБЕР», 2007 117 с.
10. Батлук В. А., Кулик М. П., Яцюк Р. А. Охорона праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2009. 359 с.
11. Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 18 с.

12. Івчук Ю. Ю. Співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 35 с.

13. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

14. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 621 с.

15. Корольчук Л. М. Поняття та ознаки охорони праці: проблеми та перспективи. *Держава та право: зб. наук. праць*. 2015. Вип. 67.

16. Яковлєв О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

17. Амелічева Л. П. До питання про відмінність понять «безпека праці» й «охорона праці» у трудовому праві. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова*. Харків: Право, 2012. С. 94–98.

18. Кузьменко Г. В. Протидія моббінгу як один із засобів реалізації принципу гуманізму в новітнє трудове законодавство України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. проф. М. І Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 238–242.

19. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и повышение качества труда / под ред. Иванова С. А. Москва: Издательство «Наука», 1987. 270 с.

20. Козак З. Я. Охорона праці та тенденції розвитку науки трудового права України. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення:*

здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.). Харків, 2012. С. 158–160.

21. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2011. 20 с.

22. Неверова А. С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2014.

23. Вахонєва Т. М. Основи охорони праці в Україні: навч. посіб. Київ: ВД «Дакор», 2019. 508 с.

24. Ізуйта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70–74.

25. Ткачук К. К., Зацарний В. В., Сабарно Р. В. та ін. Охорона праці та промислова безпека: навчальний посібник. Київ: Лібра, 2010. 268 с.

26. Кодекс цивільного захисту України: Закон від 2 жовтня 2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34–35. Ст. 458.

27. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 27. Ст. 218.

28. Кирсанов Р. В. Правовые нормы об обеспечении здоровых и безопасных условий труда: вопросы терминологии. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2012. № 1. С. 10–12.

29. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.

30. Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): учебное пособие. Москва, 1995.

31. Бек У. П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. № 3.

32. Что такое МОТ? Чем она занимается? Москва: Изд. Бюро МОТ в Москве, 2000.

33. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 2002. 102 с.

34. Декларация МОП о социальной справедливости с целью честной глобализации: принята Междунар. конф. труда на ее 97-й сессии 10 июня 2008 г. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

35. Seoul Declaration on Safety and Health at Work: 29 June 2008, The Safety and Health Summit. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_095910.pdf. (дата звернення: 12.01.2020).

36. Малиновська К. А. Обов'язки керівника щодо безпечних і належних умов праці. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 61.

37. Лушников А. М. Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2009. № 3 (20). С. 88–94.

38. Валитов М. Г., Салин А. А. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. Москва, 2005.

39. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

40. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

41. Про використання ядерної енергії та радіаційний захист: Закон України від 08.02.1995 № 39. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 12. Ст. 81.

42. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 № 4005-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 27. Ст. 218.

43. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2802-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

44. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46, 47. Ст. 403.

45. Гандзюк М. П., Є. П. Желібо, М. О. Халімовський. Основи охорони праці: підручник. 2–ге вид. Київ: Каравела, 2004. 392 с.

46. Про регулювання містобудівної діяльності: Закон України від 17.02.2011 № 3038-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 34. Ст. 343.

47. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

48. Про об'єкти підвищеної небезпеки: Закон України від 18.01.2001 № 2245-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 15. Ст. 73.

49. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

50. Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 02.09.2008 № 345-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2008. № 42–43. Ст. 293.

51. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 29. Ст. 389.

52. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

53. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.

54. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

55. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

56. Про затвердження Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08.06.2004 № 151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0778-04>. (дата звернення: 12.01.2020).

57. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

58. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1052. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

59. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>. (дата звернення: 12.01.2020).

60. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства: наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07>. (дата звернення: 12.01.2020).

61. Про порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві: наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21.12.1993 № 132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94>. (дата звернення: 12.01.2020).

62. Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці: наказ Комітету по нагляду за охороною праці Міністерства праці та

соціальної політики України від 29.01.1998 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98>. (дата звернення: 12.01.2020).

63. Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі: наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці Міністерства охорони здоров'я України від 23.09.1994 № 263/121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95>. (дата звернення: 12.01.2020).

64. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: затв. Наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0232-05>. (дата звернення: 12.01.2020).

65. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>. (дата звернення: 12.01.2020).

66. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

67. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>. (дата звернення: 12.01.2020).

68. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>. (дата звернення: 12.01.2020).

69. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

70. Про затвердження переліку професійних захворювань: постанова Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

71. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. *Законодавство України про охорону праці*. 1995. Т. 3. С. 71.

72. Про затвердження Технічного регламенту засобів індивідуального захисту: постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2008 р. № 761. *Офіційний Вісник України*. 2008. № 66. Ст. 2216.

73. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559. *Офіційний вісник України*. 2001. № 21. Ст. 950.

74. Про Єдину державну систему показників обліку умов й безпеки праці: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 31.03.1994 р. № 27. *Законодавство України про охорону праці*. Київ: Поліграф книга. Т. 2. 1995. С. 222–242.

75. Порядок планування, фінансування та здійснення контролю Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за виконанням профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, зокрема, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів, затверджений Постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 25 жовтня 2005 р. № 45. URL:

http://uazakon.com/documents/date_3v/pg_gnndwh.htm. (дата звернення: 12.01.2020).

76. Положення щодо розробки планів локалізації аварійних ситуацій та аварій, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 17.06.1999 р. № 112. *Офіційний вісник України*. 1999. № 27. Ст. 1360.

77. Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затверджений Постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 27 квітня 2007 року № 24. *Офіційний вісник України*. 2007. № 47. Стор. 124. Ст. 1944.

78. Порядок здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, що виїхали за межі України, затверджений Постановою Кабінету міністрів України від 9 серпня 2001 р. № 998. *Офіційний вісник України*. 2001. № 33. Ст. 1538.

79. Положення про забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації потерпілих унаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затвердженого Постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 25 березня 2008 року № 23. *Офіційний вісник України*. 2008. № 46. Ст. 1502.

80. Положення про організацію, забезпечення та фінансування необхідних видів догляду за потерпілими внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затверджений Постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 3 листопада 2011 року № 41. *Офіційний вісник України*. 2012. № 5. Стор. 278. Ст. 206.

81. Положення про забезпечення потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання слуховими апаратами, зубопротезуванням, очним протезуванням, окулярами,

контактними лінзами, постільною та натільною білизною, постільними речами, гігієнічними виробами, перуками, затверджене Постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 30 листопада 2010 року № 35. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0186-11>. (дата звернення: 12.01.2020).

82. Гетьманцева Н. Д. Право працівника на охорону праці та його гарантії. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 1999. Випуск 70. Правознавство. С. 55–58.

83. Демидов Н. Ю. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации. *Трудовое право*. 2016. № 4. С. 61–70.

84. Смелов С. А. Некоторые вопросы локального правового регулирования. *Юридическая наука: история и современность*. 2017. № 4.

85. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57.

86. Маленко Т. В. Локальний нормативний акт в системі об'єктів правового моніторингу. *Журнал російського права*. 2010. № 1 (157).

87. Рудницька О. П. Проблеми адаптації правового регулювання охорони праці до стандартів Європейського Союзу. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту*. 2017. Вип. 3. Том 1.

88. Пасічник В. Б., Забава М. В. Окремі аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2017. № 5.1 (45.1).

89. Грищук М. В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2012. № 2 (6).

90. Бартків А. Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012.

91. Юрина Н. М. Аттестация рабочих мест: учебное пособие. Белгород: Изд-во БТГУ, 2006.

92. Кравцов Д. М. Щодо питання кваліфікації порушень працівниками законодавства про охорону праці. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харківський нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 213–215.

93. Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення безпеки праці за законодавством України. *Вісник Запорізького нац. ун-ту. Серія «Юридичні науки»*. 2006. № 3. С. 107–109.

94. Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України: монографія. Харків: Право, 2015. 272 с.

95. Деякі лексико-семантичні особливості термінології права працівника на безпеку праці, обумовлені екологізацією трудового права. *Правове забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки суспільства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 50-й річниці створення Донец. нац. ун-ту та 30-й річниці створення каф. госпо-дар. права Донец. нац. ун-ту, 14-15 трав. 2015 р. / Донец. нац. ун-т; за заг. ред. д.ю.н. проф. А. Г. Бобкової. Вінниця: ДонНУ, 2015. С. 254–255.

96. Шарков В. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции». *Государство и право*. 2002. № 5.

97. Лагутіна І. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Серія: Правознавство*. 2013. Т. 18. Вип. 1.

98. Лагутіна І. Здорові й безпечні умови праці при створенні «зелених» робочих місць. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення*:

здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовт. 2012 р.). Харків, 2012.

99. Амелічева Л. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р. Хмельницький: Хмельниц. ун-т управління та права, 2016. С. 18–23.

100. Шестерякова И. В. Проблемы совершенствования трудового законодательства. *Вестник Саратовской государственной юридической академии*. 2014. № 1 (96). С. 246–247.

101. Черняева Д. В. Новая концепция охраны труда. *Труд за рубежом*. 2006. № 1. С. 56–75.

102. Рекош К. Х. Правовое регулирование во Франции вопроса о моральном преследовании на рабочем месте. *Трудовое право*. 2002. № 10. С. 71–80.

103. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>. (дата звернення: 12.01.2020).

104. Вишневецька С. В. Співвідношення принципів охорони материнства та гендерної рівності в контексті ратифікації конвенції МОП № 183. *Діалектичні та практичні питання перспектив розвитку правової науки в сучасних умовах*: матеріали IX міжнар. наук. конф. (м. Київ, 11-12 квітня 2019 р.). Київ: ДУІТ, 2019. С. 68–71.