

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 1(32), с. 210–215

Комплексне дослідження міжнародно-правового регулювання охорони праці дає можливість виявити специфіку законодавства про охорону праці в різних державах, провести аналіз правових норм універсального та регіонального рівня щодо охорони праці.

На нинішньому етапі розвитку суспільства право на безпечні та здорові умови праці є одним із центральних соціально-економічних прав індивіда. Однак, у багатьох державах світу спостерігаються достатньо гострі проблеми у сфері забезпечення охорони праці. За таких умов особливого значення набуває система міжнародно-правових заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки умов праці та їх реалізація державами-учасниками світового співтовариства.

Окремі аспекти системи міжнародно-правової охорони праці знаходили відображення в працях таких вчених, як Б. С. Беззуб, Н. Б. Болотіна, С. М. Волошина, Г. Гогіташвілі, Б. Н. Жарков, С. А. Іванов, С. В. Каргашкін, І. Я. Кисельов, О. М. Міхатуліна, Е. Б. Френкель та ін. Однак, проблема міжнародно-правового забезпечення охорони праці є складною та комплексною і потребує подальших ґрунтовних наукових досліджень.

Виконаємо комплексне дослідження міжнародно-правової системи забезпечення безпеки та гігієни праці, завдання якого передбачають:

- висвітлення універсальної міжнародно-правової системи охорони праці;
- дослідження участі Ради Європи в системі забезпечення безпеки та гігієни праці;
- аналіз особливостей охорони праці в різних національних правових системах.

Відповідно до досліджень Міжнародної організації праці у світі щорічно близько 337 млн людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві і понад 2,3 млн людей помирають від пов'язаних з роботою травм та хвороб. На думку генерального директора МОП Хуана Сомавія, великої кількості виробничих травм, хвороб та смертельних випадків можна було б уникнути за допомогою відповідних управлінських заходів [1].

Дослідження універсальної системи міжнародно-правового захисту права трудящих на безпеку та гігієну праці потребує насамперед аналізу основоположних міжнародно-правових актів ООН і МОП у цьому напрямі.

Так, підґрунтя сучасної міжнародно-правової системи охорони праці забезпечили положення фундаментальних правозахисних міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй. Зокрема, у ст. 23 Загальної декларації прав людини йдеться про право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці [2]. Більш деталізовано право трудящих на охорону праці відображене в Міжнародному пакті про соціальні, економічні і культурні права. Так, у ст. 7 Пакту зазначається, що всі його держави-учасниці визнають право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема, робочі умови, що відповідають вимогам безпеки та гігієни [3].

Потрібно зазначити, що провідником зусиль щодо забезпечення безпеки та гігієни праці на універсальному рівні є Міжнародна організація праці.

Важливе значення в системі міжнародно-правової охорони праці вже тривалий час відіграє Конвенція МОП № 81 “Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 1947 р. Виходячи із положень зазначеної Конвенції, на кожну державу – учасницю Міжнародної організації праці покладається обов’язок забезпечити систему інспекції праці на промислових підприємствах. Відповідно до ст. 4 Конвенції подібна інспекція праці має проводитись під наглядом центрального органу виконавчої влади держави – учасниці МОП. Персонал зазначеної інспекції складається з державних службовців, які є незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу. До повноважень цієї інспекції згідно зі ст. 12 та 13 Конвенції належить:

- “безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
- проходити у денний час до будь-яких приміщень, якщо вони мають достатні підстави й вважати такими, що підлягають інспекції;
- здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються;
- вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров’ю чи безпеці працівників” [4].

Також важливо зазначити, що Конвенція містить ряд заборон та обов’язків інспекторам праці, які передбачають:

- “заборону мати пряму або непряму зацікавленість у справах підприємств, що перебувають під їхнім контролем;
- обов’язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не

розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов’язків;

- забезпечувати конфіденційність джерела будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв’язку з отриманням такої скарги” [4].

З метою поширення міжнародно-правових норм з питань охорони праці на більш широке коло трудящих, у 1969 р. Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію № 129 “Про інспекцію праці в сільському господарстві”. Згідно з положеннями зазначеної Конвенції кожна держава – учасниця МОП зобов’язана забезпечити інспекцію праці в сільському господарстві. Вказана система інспекції праці у сільському господарстві “застосовується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої оплати і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору” [5]. Відповідно до ст. 5 Конвенції до пріоритетних завдань інспекції праці у сільському господарстві належить:

- “забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, щотижневого відпочинку і відпустки, безпеки праці, охорони здоров’я і добробуту, використання праці жінок, дітей і підлітків, та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
- забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найефективніших засобів дотримання правових норм;
- доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію іс-

нуючих правових норм, і подавати йому пропозиції щодо вдосконалення законодавства” [5].

Потрібно зазначити, що Україна приєдналася до цих конвенцій Міжнародної організації праці у 2004 р.

Міжнародно-правовим актом МОП, який характеризується узагальнюючим характером щодо двох зазначених вище конвенцій, є Конвенція МОП № 155 “Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище” від 1981 р. Вплив зазначеної Конвенції поширюється на всі галузі економічної діяльності. Ця Конвенція покладає обов’язок на кожну державу – учасницю Міжнародної організації праці розробляти, здійснювати та періодично переглядати узгоджену національну політику в галузі безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища. Також у Конвенції йдеться про те, що в ході розроблення зазначеної політики визначаються відповідні функції та обов’язки державних органів, роботодавців, працівників та інших осіб у галузі безпеки та гігієни праці з урахуванням національних умов та практики. Важливо, що розділом IV зазначеної Конвенції передбачено заходи, що мають вживатися на рівні підприємства з метою забезпечення охорони праці, зокрема:

- обов’язок роботодавців забезпечувати безпеку для життя працівників механізмів, обладнання та процесів, що перебувають під їхнім контролем;
- обов’язок роботодавця забезпечувати безпеку для здоров’я працівників хімічних, біологічних та фізичних речовин і агентів, що перебувають під їхнім контролем;
- обов’язок роботодавців видавати працівникам, у випадку необхідності, захисний одяг та засоби з метою запобігти нещасним випадкам на виробництві та шкідливим наслідкам для здоров’я працівників [6].

Необхідно зазначити, що на регіональному рівні активну участь в реалізації універсальних стандартів у сфері охорони праці бере Рада Європи. Так, право трудящих на безпечні та здорові умови праці відображе-

не в ст. 3 Європейської соціальної хартії. Виходячи із положень зазначеної статті, держава – учасниця Хартії на підставі консультацій з організаціями роботодавців та працівників зобов’язуються:

- “розробити, здійснювати та періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни та виробничого середовища;
- затвердити правила з техніки безпеки та гігієни праці;
- забезпечити виконання таких правил шляхом запровадження нагляду за дотриманням їхніх вимог” [7].

У Хартії йдеться про те, що головною метою “політики в галузі охорони праці є поліпшення охорони праці та виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов’язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу” [7].

Також, важливо зазначити, що в національному законодавстві держав континентальної сім’ї права достатньо деталізовано відображено правові норми щодо охорони праці. Так, в Кодексі про працю Франції містяться спеціальні положення, що регламентують охорону праці трудящих окремих галузей промисловості і транспорту (гірничодобувної промисловості, будівництва, залізничного, повітряного, водного транспорту). Відповідно до ст. 232-6 та 232-51 визначено нормативи освітлення робочих місць, також передбачено необхідність додаткового освітлення приміщень, де працюють особи з ослабленим зором. Також у Кодексі про працю Франції урегульовані особливі умови праці на відкритому повітрі. Зокрема, заборонена праця за прилавком на відкритому повітрі, якщо температура повітря є нижчою 0° С. Крім цього, в Кодексі праці Франції містяться положення, відповідно до яких на підприємствах зі шкідливими умовами праці організовано спеціальне харчування для трудящих [8].

Відповідно до положень законодавства в Італії на кожному підприємстві та на кожному будівництві повинен бути обладнаний медичний пункт для надання невідкладної допомоги. Також законодавство Італії покладає обов'язок на роботодавця щодо забезпечення щоденної видачі 1/4 л молока кожному працівнику на шкідливих виробництвах. Крім цього, згідно з положеннями італійського законодавства, робочі місця мають бути обладнані таким чином, щоб запобігти падінню працівника, його інструментів чи інших матеріалів [9].

Потрібно зауважити, що в багатьох державах поряд з державною інспекцією праці запроваджено громадський контроль за охороною праці. Так, у Данії та Фінляндії працівники обирають суспільних інспекторів праці; у Швеції інспекторів праці призначають профспілки; у ФРН, Австрії та Іспанії їх призначає адміністрація із числа працівників. Британським профспілковим інспекторам надано право проводити розслідування причин виробничого травматизму, захищати інтереси працівників у спорах, пов'язаних з охороною праці, проводити періодичні перевірки робочих місць. На адміністрацію, у свою чергу, покладається обов'язок консультуватися з профспілковими інспекторами з питань безпеки та гігієни праці [10].

Щодо особливостей правового забезпечення охорони праці в Україні слід зазначити, що провідне значення в цьому напрямі відіграє нині діючий Закон України "Про охорону праці" від 1992 р., а також Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 1999 р.

Відповідно до зазначених законодавчих актів передбачені такі гарантії прав трудящих на охорону праці:

- "неприпустимість включення до трудового договору положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці;
- права працівників на охорону праці під час роботи;

- право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці;
- забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами;
- відшкодування збитків у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті;
- заборона застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах, на підземних роботах та на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- обов'язок роботодавців, що використовують працю інвалідів, створювати для них робочі умови з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації" [11].

Також важливо зауважити, що в Україні створена Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України. Відповідно до Положення, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 р., "Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра надзвичайних ситуацій України" [12]. До основних завдань Держгірпромнагляду належать:

- "реалізація державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, здійснення державного гірничого нагляду, охорони надр, промислової безпеки у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;
- здійснення комплексного управління у сфері промислової безпеки, охорони праці, а також контролю за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування" [12].

Щодо відображення правових норм з охорони праці в Проекті Трудового кодексу Укра-

їни потрібно зауважити, що в результаті обговорення Проекту Комітетом з питань соціальної політики у м. Запоріжжі, учасниками слухань було зазначено, що в проект Трудового кодексу перенесено положення з охорони праці з чинного законодавства про охорону праці і не враховано сучасні внутрішні потреби та зовнішні вимоги до перспектив забезпечення охорони праці. Зокрема, у положеннях проекту пропонується закріпити систему пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, однак відсутні норми, спрямовані на ліквідацію та зниження дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів, на попередження ризиків втрати життя та здоров'я [13].

Отже, зважаючи на викладене, можна констатувати, що за участю Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці створена ґрунтовна міжнародно-правова система охорони праці, що поширює свій вплив на відносини праці в усіх державах світового співтовариства. На виконання універсальних норм та стандартів з охорони праці спрямовані заходи, що забезпечуються регіональними міжнародними організаціями, передусім Радою Європи. Національне законодавство з охорони праці держав континентальної Європи, а також Великобританії, характеризується чіткою визначеністю та деталізацією правових гарантій трудящих у сфері охорони праці. Наша держава також бере активну участь у більшості міжнародно-правових норм універсального та регіонального характеру щодо забезпечення безпеки та гігієни праці. Разом із цим, залишається низка проблем щодо забезпечення безпеки праці, на вирішення яких мають бути спрямовані зусилля соціальних партнерів.

Наведено дослідження участі Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та Ради Європи в міжнародно-правовій системі охорони праці. Поглиблено аналіз національних правових аспектів охорони праці в європейських державах, у тому числі України.

Приведено исследование участия Организации Объединенных Наций, Международной организации труда и Европейского Совета в международно-правовой системе охраны труда. Углублен анализ национальных правовых аспектов охраны труда в европейских странах, включая Украину.



Література

1. Звернення генерального директора МОП Хуана Сомавіа з нагоди Всесвітнього дня охорони праці. – МБТ. – Женева, 2011.
2. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини: джерела і практика застосування. – К., 1997. – 624 с.
3. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюл. Мін-ва юстиції України. – 2002. – № 1.
4. Конвенція МОП “Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” № 81 від 1947 р. // Ваше право. – 1998. – № 21.
5. Конвенція МОП “Про інспекцію праці в сільському господарстві” від 1969 р. № 129. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kiev.rada.ua
6. Конвенція МОП “Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище” від 1981 р. № 155, “Конвенции и рекомендации, приняты МКТ. 1957–1990 гг., Женева, 1991”. Т. 1.
7. Збірка договорів Ради Європи. – К.: Парлам. вид-во, 2000.
8. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. – М., 2002. – С. 374–375.
9. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. – М., 2002. – С. 360–361.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М., 2000. – С. 218–219.
11. Закон України “Про охорону праці” від 1992 р. // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
12. Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dnopr.kiev.ua
13. Обговорення проекту Трудового кодексу України Комітетом з питань соціальної політики. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.portal.rada.gov.ua

The present scientific article contains the research of the participation of the United Nations Organization, the International Labour Organization and the European Council in the international-legal system of labour protection. The article is also devoted to the analyses of the national legal aspects on the labour protection in the European countries including Ukraine.

Надійшла 6 жовтня 2011 р.