

УДК 349.2

*А. О. Давиденко**аспірант**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Прагнення України стати повноправним членом європейської та світової спільноти вимагає від законодавця здійснення активної нормотворчої діяльності з метою адаптації вітчизняного законодавства до вимог, які в умовах сьогодення висувуються до нашої країни. Реформаційні процеси торкнулись фактично всіх сфер суспільного життя, в тому числі і сфери праці. Справедливим у цьому контексті буде відзначити, що ціла низка змін у сфері праці вже були запроваджені у вітчизняне трудове законодавство, разом зі тим, у даній сфері залишається велика кількість проблем, які пов'язані із імплементацією міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання запровадження міжнародних стандартів у сфері охорони праці у своїх наукових працях розглядали: В. В. Волинець, В. В. Жернаков, Т.В. Авєрочкіна, О. М. Петроє, Л. І. Даниленко, Н. Б. Ларіна, І. Л. Сазонець, І. В. Ковальчук, Р. І. Буряк, В.М. Андрієнко, О. А. Ситницька, О.В. Таран, А.Ф. Литвин та багато інших. Втім, не применшуючи здобутки вказаних вище фахівців, слід відмітити, що питання міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці, на сьогоднішній день, на жаль, залишається малодослідженим, що є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

Саме тому метою статті є: визначити проблеми та перспективи запровадження міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження слід відмітити, що у найбільш загальному та спрощеному розумінні «стандарт» – це типовий зразок, певна відправна точка, від якої має відштовхуватись суб'єкт при здійсненні своєї діяльності. В свою чергу міжнародні стандарти у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці слід тлумачити як визначені у нормах чинного міжнародного законодавства ключові вимоги, відправні начала, які фіксують мінімально необхідні умови, які повинен забезпечити кожен роботодавець, незалежно від того, в якій сфері суспільних правовідносин він здійснює свою господарську діяльність. Переконані, що розглядати міжнародні стандарти у сфері охорони

праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці необхідно нерозривно від загальних стандартів охорони праці, яких на сьогоднішній день розроблено та прийнято чималу кількість.

Необхідно також відмітити, що ключовими нормативно-правовими актами, які визначають стандарти у сфері охорони праці є Конвенції та Рекомендації МОП. Саме МОП створює міжнародні трудові стандарти, а також вирішує пов'язані з їхнім застосуванням питання. Конвенції МОП – це міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації не є обов'язковими документами, часто вони регламентують ті ж самі питання, що й конвенції, та закріплюють керівні принципи і орієнтири національної політики і діяльності. Конвенції і рекомендації мають за мету впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні [1, с.235-236].

Враховуючи те, що на сьогоднішній день прийнято велику кількість Конвенцій та Рекомендацій МОП в сфері охорони праці, то вважаємо за доцільне поділити їх на такі групи: 1) такі, що визначають загальні засади формування державної політики у сфері забезпечення прав працівників та охорони праці на підприємствах; 2) такі, що спрямовані на створення належної гігієни праці та охорону здоров'я працівників на підприємствах; 3) Конвенції та Рекомендації, спрямовані створення технічної безпеки на підприємствах.

Так, розглядаючи першу групу слід вказати: Конвенцію про примусову чи обов'язкову працю N 29, відповідно до якої Кожен член Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [2]. Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., де визначено сутність колективних переговорів, які проводяться з метою: визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та (або) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. Також дана Конвенція передбачає можливість застосування заходів сприяння колективним переговорам, але одна з основних умов – вони повинні відповідати національним умовам. Так, параграф 2 ст. 5 Конвенції проголошує, що відповідні заходи спрямовані на те, щоб:

колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності; заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам [3; 4]. Окрім наведених вище, необхідно вказати такі нормативно-правові акти МОП: Конвенцію про заборону дискримінації у сфері праці та занять і законодавство України; Конвенція про захист заробітної плати N 95; Конвенцію про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення N 157; Конвенцію про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1; Конвенцію МОП № 2 про безробіття 1919 року; тощо.

Переходячи до розгляду наступної групи Конвенцій та Рекомендацій МОП, слід вказати Конвенцію 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155, відповідно до якої кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища. Мета цієї політики – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу [5].

Окремо слід вказати Конвенцію 1985 року про служби гігієни праці № 161. Відповідно до національних умов та практики й після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників, якщо такі існують, кожний член розробляє, здійснює та періодично переглядає послідовну національну політику стосовно служб гігієни праці. Кожний член зобов'язується поступово розвивати служби гігієни праці для всіх працівників, у тому числі працівників у державному секторі та членів виробничих кооперативів, у всіх галузях економічної діяльності й на всіх підприємствах. Ужиті заходи повинні бути достатніми й відповідними для конкретних ризиків на підприємствах. Якщо служби гігієни праці відразу не можуть бути створені для всіх підприємств, кожний заінтересований член після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, якщо такі існують, розробляє плани створення таких служб [6]. Нагляд за станом здоров'я працівни-

ків у зв'язку з трудовою діяльністю не спричиняє для них жодних втрат у заробітках, здійснюється безоплатно і, по можливості, проводиться в робочий час (Стаття 13). Усі працівники повинні бути проінформовані про шкідливі для здоров'я чинники, пов'язані з їхньою трудовою діяльністю. Служби гігієни праці повинні бути проінформовані про випадки захворювань серед працівників і невиходи на роботу за станом здоров'я, щоб мати можливість визначати, чи є будь-який зв'язок між причинами захворювання або невиходу на роботу й будь-якими шкідливими для здоров'я чинниками, які можуть бути на робочому місці. Роботодавець не повинен вимагати від персоналу служб гігієни праці перевіряти причини невиходу на роботу [6].

Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці N 187, відповідно до якої кожна держава-член створює, підтримує, поступово розвиває і періодично переглядає національну систему безпеки та гігієни праці на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників. Національна система безпеки та гігієни праці включає, серед іншого: а) законодавчі та нормативні правові акти, колективні договори, у відповідних випадках, і будь-які інші відповідні акти з безпеки та гігієни праці; б) орган або відомство органи або відомства, що відповідають за питання безпеки та гігієни праці, створені відповідно до національного законодавства та практики; в) механізми для забезпечення дотримання національних законодавчих і нормативних правових актів, включаючи системи інспекції; г) заходи, спрямовані на забезпечення співробітництва на рівні підприємства між його керівництвом, працівниками та їх представниками в якості основного елемента заходів профілактики на виробництві [7]. Відповідно до вказаної Конвенції Національна система безпеки та гігієни праці, у відповідних випадках, включає: національний тристоронній консультативний орган або органи, що займаються питаннями безпеки та гігієни праці; інформаційні та консультативні послуги з питань безпеки та гігієни праці; професійну підготовку з питань безпеки та гігієни праці; служби гігієни праці відповідно до національного законодавства та практики; науково-дослідні роботи в галузі безпеки та гігієни праці [7].

Окрім наведеного, слід вказати Конвенції, які мають більш вузьку спрямованість, зокрема: Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях N 148. Відповідно до мети цієї Конвенції: а) поняття «забруднення повітря» охоплює будь-яке забруднення повітря речовинами, незалежно від їхнього фізичного стану, які є шкідливими для здоров'я або небезпечними в іншому плані;

b) поняття «шум» охоплює будь-який звук, котрий може спричинити втрату слуху чи бути шкідливим для здоров'я або небезпечним в іншому плані; c) поняття «вібрація» охоплює будь-яку вібрацію, яка передається людському тілу твердими тілами і яка є шкідливою для здоров'я чи небезпечною в іншому плані [8]; Конвенція про використання свинцевого білила в малярній справі № 13; Конвенція про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах № 152, відповідно до якої роботодавці вживають належних заходів для захисту працівників від шкідливого впливу надмірного шуму на робочому місці [9]; Конвенція про обмеження робочого часу у вугільних шахтах № 31; Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці в шахтах № 176; Конвенція про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях № 124.

Звісно вказаним вище, перелік Конвенцій, які спрямовані забезпечення гігієни праці та охорони життя та здоров'я працівників на підприємствах не обмежується, він є значно ширшим та охоплює низку інших нормативно-правових актів. В доповнення до вказаних вище документів було прийнято відповідні Рекомендації. Наприклад, Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища N 164, метою проведення політики, передбаченої статтею 4 Конвенції 155, та з урахуванням технічних заходів, перелічених у пункті 3 цієї Рекомендації, компетентний орган чи органи кожної країни повинні: a) видавати або затверджувати правила, зведення практичних вказівок чи інші відповідні положення щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища, беручи до уваги зв'язки між безпекою праці і здоров'ям, з одного боку, та тривалістю робочого часу і перерв у роботі – з другого; b) переглядати час від часу у світлі накопиченого досвіду і науково-технічного прогресу законодавчі положення в галузі безпеки і гігієни праці та виробничого середовища, а також положення, видані або затверджені відповідно до підпункту "а" цього пункту; c) проводити вивчення та дослідження або сприяти їхньому проведенню для виявлення небезпек і пошуку засобів їхнього усунення; d) подавати відповідним чином інформацію та давати консультації роботодавцям і працівникам, а також сприяти співробітництву між ними та їхніми організаціями з метою усунення або зменшення, наскільки це практично здійснено, небезпек; передбачати, в міру потреби, спеціальну програму підготовки для працівників-мігрантів їхньою рідною мовою; e) передбачати конкретні заходи щодо запобігання аваріям, а також координувати й узгоджувати заходи, які мають вживатися на різних рівнях, особливо у промислових зонах, де розташовані підприємства з високим рівнем по-

тенційної небезпеки для працівників і населення; f) встановити надійний зв'язок з Міжнародною системою термінового оповіщення про заходи щодо безпеки і гігієни праці та про професійні небезпеки, створеною в межах Міжнародної організації праці; g) передбачати відповідні заходи для інвалідів, які працюють [10].

Що ж стосується третьої групи нормативно-правових документів МОП, то в першу чергу слід вказати Конвенцію про забезпечення машин захисними пристроями №119. Відповідно до мети застосування цієї Конвенції машинами вважаються всі машини, нові й уживані, які приводяться в дію будь-якою силою, крім людської. Компетентний орган влади кожної країни визначає, чи становлять, а якщо так, то якою мірою, нові або уживані машини, які приводяться в дію людською силою, небезпеку завдання працівникові тілесних ушкоджень, і чи вважаються вони, таким чином, машинами відповідно до мети застосування цієї Конвенції. Це рішення приймається після консультації з відповідними найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників. Ініціативу такої консультації може бути виявлено з боку будь-якої такої організації. Положення цієї Конвенції: a) застосовуються до шосейних і рейкових перевізних засобів під час руху лише остільки, оскільки ці положення стосуються безпеки оператора або операторів; b) застосовуються до рухомих сільськогосподарських машин лише остільки, оскільки ці положення стосуються безпеки робітників, зайнятих на роботі з такими машинами [11].

Таким чином, Конвенції та Рекомендації МОП, беззаперечно, відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування системи охорони праці на всіх підприємствах, в тому числі і зі шкідливими умовами праці. Разом із тим, необхідно відмітити, що окресленими вище, перелік нормативних актів, та суб'єктів, які їх приймають, не вичерпуються. Окремої уваги заслуговує діяльність Міжнародної організації зі стандартизації (ISO). Протягом багатьох років існування ISO прийняла цілу низку нормативних документів, втім, в контексті обраної проблематики заслуговує новий стандарт ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці». ISO 45001 – це міжнародний стандарт, який містить вимоги до системи управління професійною безпекою та здоров'ям і водночас дає настанови стосовно її використання. Він дасть змогу організації покращити показники у сфері охорони праці, зокрема, пов'язані з профілактикою травм і професійних захворювань. Стандарт ISO 45001 може використовувати будь-яка організація, незалежно від її розміру, типу і сфери діяльності. Всі його вимоги можуть бути інтегровані у її власні управлінські процеси. Стандарт ISO 45001 дає змогу організації завдяки її систе-

мі управління професійною безпекою та здоров'я охопити й інші аспекти охорони здоров'я та безпеки (наприклад, такі, як оздоровлення або піклування про самопочуття працівників); проте потрібно мати на увазі, що такі вимоги можуть бути встановлені також і на законодавчому рівні [12].

Висновок. Таким чином, підбиваючи підсумки представленого наукового дослідження слід відзначити, що на сьогоднішній день у світі сформовано за запроваджено чималу кількість міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. Втім, справедливим буде вказати, що незважаючи на те, що Україна намагається активно запроваджувати вказані стандарти у практичну діяльність, на сьогоднішній день вітчизняному законодавцю заважає ряд факторів, зокрема: 1) відсутність дієвих організаційних та правових механізмів стимулювання застосування вказаних стандартів підприємствами; 2) відсутність дієвої системи нагляду і контролю у відповідній сфері; 3) недостатнє фінансове та матеріально-технічне забезпечення уповноважених суб'єктів; 4) високий рівень корупції в державі; 5) низький рівень відповідальності роботодавця, тощо. Все вказане вище призводить до того, що перспективи запровадження окреслених нами у науковому дослідженні міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці, видаються досить примарними в сучасних реаліях.

Спираючись на проведений вище аналіз, вважаємо, що з метою запровадження міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці необхідно: по-перше, розробити дієві механізми позитивного та негативного стимулювання роботодавців створювати всі необхідні умови для належної охорони праці; по-друге, переглянути антикорупційну політику в державі; по-третє, надавати підприємствам фінансове та матеріально-технічне забезпечення для того, щоб вони мали можливість створити необхідні правові та організаційні умови для охорони праці (наприклад, надавати кредити за низькою відсотковою ставкою); по-четверте, створити сприятливі умови для проведення внутрішнього та зовнішнього контролю за дотримання законодавства у сфері охорони праці; по-п'яте, посилити відповідальність роботодавця та самих органів державної влади за невиконання та/або неналежне виконання своїх завдань та функцій у досліджуваній сфері суспільних відносин.

А відтак, для того, для того, щоб реально втілювати у життя міжнародні норми та принципи охорони праці, а також для правильного їх сприйняття вітчизняним законодавцем та українським суспільством, необхідно зробити ряд кроків в ок-

реслених вище напрямках. Переконані, що втілення їх у життя значно наблизить України та вітчизняні підприємства до запровадження найбільш міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

Література

1. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... д-ра юридичних наук: 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.
2. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136/conv.
3. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року від 19.06.1981. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_006.
4. Волинець В.В. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1. С. 126-131.
5. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155 (укр./рос) Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1981 № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050/conv.
6. Конвенція 1985 року про служби гігієни праці (Конвенція № 161) (укр./рос.) Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 26.06.1985 № 161. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042/conv.
7. Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці « 187 / Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 15.06.2006 № 187. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515/conv?lang=uk.
8. Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 148 (укр./рос.) Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 20.06.1977 № 148. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_051/conv.
9. Конвенція про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах N 152 Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1979 № 152. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_309/conv.
10. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164 / Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 22.06.1981 № 164. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075/conv.
11. Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями N 119 (укр./рос) Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1963 № 119. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_064/conv.
12. Міжнародний стандарт ISO 45001: які переваги матиме підприємство, що його впровадить. URL: <https://www.sop.com.ua/article/686-noviy-standart-iso-45001-yak-perevagi-matime-pdprimstvo-shcho-yogo-vprovadit>.

Анотація

Давиденко А. О. Перспективи запровадження міжнародних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах зі шкідливими умовами праці. – Стаття.

У статті, на основі аналізу Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, визначено найбільш важливі міжнародні стандарти у сфері охорони праці. Окрему увагу приділено Міжнародній організації зі стандартизації (ISO) та стандартам, які були розроблені та запроваджені нею. Визначено ряд важливих кроків, які необхідно здійснити задля щоб реально втілювати у життя міжнародні норми та принципи охорони праці, а також для правильного їх сприйняття вітчизняним законодавцем та українським суспільством.

Ключові слова: стандарт, міжнародний стандарт, охорона праці, підприємства, шкідливі умови праці.

Аннотация

Давиденко А. О. Перспективы внедрения международных стандартов в сфере охраны труда на предприятиях с вредными условиями труда. – Статья.

В статье, на основе анализа Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда, определены наиболее важные международные стандарты в области охраны труда. Особое внимание уделено Международной организации по стандартизации (ISO)

и стандартам, которые были разработаны и введены ней. Определен ряд важных шагов, которые необходимо осуществить для чтобы реально воплощать в жизнь международные нормы и принципы охраны труда, а также для правильного их восприятия отечественным законодателем и украинским обществом.

Ключевые слова: стандарт, международный стандарт, охрана труда, предприятия, вредные условия труда.

Summary

Davydenko A. O. Prospects for the introduction of international standards in the field of labor protection in enterprises with harmful working conditions. – Article.

The article, based on the analysis of the Conventions and Recommendations of the International Labor Organization, identifies the most important international standards in the field of labor protection. Particular attention is paid to the International Organization for Standardization (ISO) and the standards developed and implemented by it. A number of important steps have been identified that need to be taken in order to actually implement international norms and principles of labor protection, as well as for their proper perception by the domestic legislator and Ukrainian society.

Key words: standard, international standard, labor protection, enterprises, harmful working conditions.