

СХЕНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ТЕЛІЧКО ОКСАНА АНАТОЛІЇВНА

УДК: 349.22

Адаптація трудового законодавства України в сфері
охорони праці до європейських стандартів

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

ЛУГАНСЬК – 2011

системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи щодо роз'яснення та поширення положень, котрі стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

У радянський період питання охорони праці в науці трудового права знайшли свої відображення у працях М.Г. Александрова, О.А. Абрамової, М.Й. Бару, С.А. Голошапова, С.О. Іванова, Л.Г. Коняхіна, Р.З. Лівшиця, Н.О. Муцинової, Ю.П. Орловського, В.І. Семенкова.

Питання регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах та адаптація національного законодавства до міжнародного розглядалися в роботах таких учених, як Н.Б. Болотіна, П.О. Ізуйта, В.В. Жернаков, І.О. Лаврінчук, Л.І. Лазар, С.Г. Приходько, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, М.М. Федьков, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін.

Не зменшуючи значення та наукову цінність указаних робіт, необхідно зазначити, що комплексного дослідження питання адаптації трудового законодавства України в царині охорони праці до європейських стандартів ще не проводилось.

Проведення подальшої кодифікації трудового законодавства України з урахуванням процесу євроінтеграції викликає необхідність проаналізувати чинне законодавство, норми проекту Трудового кодексу України, що регулюють питання охорони праці працівників, щодо відповідності нормам законодавства Європейського Союзу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до комплексної цільової програми університету й кафедри «Актуальні проблеми розвитку українського законодавства на сучасному етапі». Тема роботи узгоджується з планами наукових досліджень кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є виявлення особливостей процесу адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці працівників до європейських стандартів, а також проведення порівняльного аналізу національного трудового законодавства в розглядуваній царині до стандартів ЄС, впровадження конкретних практичних рекомендацій і наукових пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства.

Відповідно до поставленої мети в дисертації необхідно вирішити наступні основні задачі:

– визначити передумови адаптації законодавства України до стандартів Європейського Союзу та її об'єктивну необхідність;

– розкрити зміст та особливості регулювання охорони праці працівників у трудовому законодавстві ЄС;

– визначити та уточнити поняття “стандарт” в сфері охорони праці; – виокремити стандарти в сфері охорони праці працівників на підставі аналізу законодавства Європейського Союзу та чинного українського законодавства;

– окреслити проблемні питання щодо охорони праці за законодавством України, зокрема, з питань умов праці;

– визначити основні напрямки адаптації національного законодавства з охорони праці до стандартів Європейського Союзу;

– розробити пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України щодо окремих категорій працівників із стандартами ЄС.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини у сфері адаптації чинного національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу в царині охорони праці.

Предметом дослідження є сукупність правових норм, що регулюють охорону праці в Україні та європейські стандарти в цій сфері.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям дисертації послужила сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Для одержання найбільш повних і достовірних результатів комплексно використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. На всіх етапах дослідження використовувалися такі методи наукового пізнання, як: діалектичний, формально-юридичний, статистичний, структурно-логічний, порівняльно-правовий та інші. За допомогою діалектичного методу поглиблено понятійний апарат, визначено сутність та особливості правового регулювання охорони праці (підрозділи 1.1, 1.2). Формально-юридичний застосовано для аналізу існуючої системи правових норм, які регулюють питання з охорони праці працівників (підрозділи 2.1, 3.1), що у комплексі з методом логічного аналізу дозволило окреслити напрямки з удосконалення законодавства у розглядуваній сфері. Порівняльно-правовий і формально-логічний були застосовані в процесі аналізу юридичних норм з метою встановлення відповідності трудового законодавства України європейським стандартам і запропонувати рекомендації щодо запозичення європейського досвіду у процесі вдосконалення законодавства України (підрозділи 2.2; 3.2).

Теоретичні підвалини дослідження склали праці правознавців із загальної теорії держави і права, трудового, міжнародного, конституційного права, інших галузей наук, а також публікації зарубіжних науковців. Висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції, законів України, нормативних актів Кабінету

Міністрів України, міжнародно-правових актів, нормативних актів і документів, котрі регулюють діяльність органів виконавчої влади щодо адаптації законодавства України у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу, на аналізі чинного трудового законодавства, практики його застосування, досягнень науки трудового, цивільного права й інших галузей юридичної науки України та країн Європейського Союзу.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших робіт в українській правовій науці, в якій всебічно й комплексно досліджено теоретичні й практичні проблеми адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів.

У результаті проведеної роботи сформульовано низку нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем:

Вперше:

– зроблено висновок, що первинне законодавство Європейського Союзу в загальних рисах окреслює напрямки політики держав-членів у сфері охорони праці. Відмінність широкого кола вторинного законодавства ЄС полягає в установленні певних вимог до норм з охорони праці працівників та її реалізації;

– на підставі аналізу норм вторинного законодавства ЄС у сфері охорони праці було зроблено висновок, що воно поділяється на дві групи. До першої відносяться заходи, прийняті у виконання основної Директиви №89/391/ЄЕС “Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров’я працівників під час роботи” від 12 червня 1989 р., яка містить основні положення про організацію охорони безпеки праці на робочому місці. До іншої – Директиви, які прямо спрямовані на захист працівників і врегулювання взаємовідносин роботодавців-працівників;

– вноситься пропозиція у ст. 1 “Визначення понять і термінів” Закону України “Про охорону праці” закріпити визначення: “державні стандарти в сфері охорони праці – законодавчо встановлені обов’язкові та рекомендовані вимоги затверджені спеціальними уповноваженими органами виконавчої влади, які спрямовані на захист життя та здоров’я працівника під час виконання його трудових обов’язків”;

– обґрунтована необхідність закріплення в Законі України “Про охорону праці” визначення: “виробничий стрес – психологічний дискомфорт, який виник у працівника внаслідок тривалого підвищеного розумового або фізіологічного навантаження, ще може стати причиною виникнення нещасного випадку на виробництві та підставою для розвитку професійного захворювання”;

Удосконалено:

– положення щодо покращення умов з безпеки й охорони здоров’я

на робочому місці. Для впровадження заходів щодо покращення умов з питань охорони праці пропонується передбачити в ст. 13 “Управління охороною праці та обов’язки роботодавця” Закону України “Про охорону праці” додатковий пункт, який необхідно викласти у наступній редакції: “розглядає пропозиції працівників та/або їх представників щодо покращення умов, що стосуються безпеки й охорони здоров’я на робочому місці з подальшою письмовою відповіддю в 10 денний строк”;

– положення щодо відмови працівників від виконання своїх обов’язків у разі реальної загрози їх життю та здоров’ю, а тому запропоновано доповнити ст. 163 КЗпП України “Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту” ч. 3 наступного змісту: “Відсутність спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту у випадках, коли їх наявність передбачено у нормативному порядку, є реальною загрозою здоров’ю даного працівника і в силу цього робота здійснюватися не може”.

Дістало подальший розвиток:

– пропозиція доповнити ст. 66 КЗпП України частиною, яка б регламентувала не тільки тривалість загальної перерви (обідня перерва), а й установлювала гарантії працівникам, які постійно працюють з екранами оптичних приладів, право на короткотривалу перерву в 5 хвилин на кожну годину фактичної праці;

– положення про необхідність доповнити ст. 169 КЗпП України “Обов’язкові медичні огляди працівників певних категорій” ч. 3 та викласти її в наступній редакції: “Працівникам, до яких у встановленому законодавством порядку застосовувався спеціальний медичний нагляд, повинен надаватись медичний нагляд і після завершення трудових відносин протягом одного календарного року за власним бажанням працівника”.

– на підставі порівняльного аналізу національного українського законодавства з нормами Директиви 94/33/ЄС “Про захист працюючої молоді” запропоновано доповнити ст. 188 КЗпП України частиною яка б містила наступне визначення: “Легка робота означає будь-яку працю, яка не є шкідливою для безпеки, здоров’я або розвитку молоді, та не перешкоджає навчанням в школі, участі в програмах професійного навчання або навчання, які затверджені компетентними органами, або на їх здатність отримувати користь від навчання”.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення, висновки і пропозиції проведеного дослідження можуть бути використані:

а) у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС;

б) у правотворчості – для вдосконалення чинного трудового законодавства та розробки нових нормативно-правових актів Верховною Радою, Кабінетом Міністрів, Міністерством юстиції України, Комітетом з питань Європейської інтеграції та іншими органами, які здійснюють гармонізацію законодавства України із законодавством Європейського Союзу;

в) у навчальному процесі – під час написання науково-практичних посібників з адаптації законодавства, підготовки підручників і практикумів з курсів “Трудове право України”, “Охорона праці”, у викладанні відповідних навчальних дисциплін;

г) у сфері міжнародного співробітництва – у діяльності урядових та інших делегацій, постійних представників України в ЄС та в інших європейських інтеграційних структурах щодо охорони прав і свобод громадян.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, що містяться в рукописі, обговорені, схвалені й рекомендовані до захисту кафедрою правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Основні теоретичні положення дисертації й рекомендації автора оприлюднені в доповідях і повідомленнях на міжнародних, всеукраїнських, регіональних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 21–22 квітня 2011 р.), «Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи» (м. Київ, 31 січня 2011 р.), та «Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку» (м. Суми, 21–22 травня 2011 року).

Публікації. Теоретичні здобутки й висновки, сформульовані в дисертаційній роботі, знайшли відбиття в 9 наукових працях: 6 статтях, опублікованих у фахових виданнях, та 3 тезах доповідей на зазначених конференціях, опублікованих у збірниках.

Структура роботи. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3-х розділів, що містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 184 сторінки. Список використаних джерел складається із 193 найменувань і займає 20 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дослідження, розкривається стан наукової розробки проблеми, її значущість,

показується зв'язок з науковими програмами, визначаються об'єкт і предмет дослідження, його мета, методологічна основа й завдання, відмічається теоретичне та практичне значення, наукова новизна, наводяться відомості про апробацію результатів виконаної роботи, структуру дисертації.

Розділ 1. «Теоретичні питання адаптації трудового законодавства України – складової європейської інтеграції» містить два підрозділи, які присвячені дослідженню законодавства України та законодавства Європейського Союзу із охорони праці працівників, досліджується питання щодо необхідності гармонізації національних норм права з міжнародно-правовими нормами.

У підрозділі 1.1. «*Передумови адаптації законодавства України до стандартів Європейського Союзу*» аналізуються теоретичні питання адаптації національного трудового законодавства України.

Відзначено, що адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу є процесом зближення та поступового приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС. Адаптація трудового законодавства є однією з пріоритетних складових правової реформи в Україні, у зв'язку з тим, що соціально-трудовим правам громадян у державах-членах ЄС приділяється особлива увага та відповідний високий рівень правового забезпечення їх реалізації.

На підставі дослідження європейських стандартів з охорони праці, була розглянута сутність поняття “стандарт”. Підкреслюється, що нормативні акти Європейського Союзу закріплюють стандарти (вимоги) у царині охорони праці працівників, а тому їх доцільно не тільки досліджувати, а й гармонійно адаптувати в національне законодавство України з метою підвищення технічних вимог до робочого середовища працівників, а також забезпечення дієвої реалізації прав працівників на безпечні й нешкідливі умови праці. Виходячи з аналізу Закону України “Про охорону праці” зроблено висновок про відсутність у ньому визначення поняття “стандарт” і тому запропоновано ст. 1 “Визначення понять і термінів” доповнити терміном “державні стандарти у сфері охорони праці”, під якими визначити законодавчо встановлені обов'язкові та рекомендовані вимоги затверджені спеціальними уповноваженими органами виконавчої влади, які спрямовані на захист життя та здоров'я працівника під час виконання його трудових обов'язків.

Відзначається, що процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів – це діяльність компетентних державних органів щодо дослідження нормативної бази Європейського Союзу в зазначеній сфері, порівняльна оцінка національного трудового законодавства на

відповідність європейським стандартам регулювання зазначених відносин, формування висновків і пропозицій щодо зміни чинного законодавства, а також впровадження постійного моніторингу в політиці ЄС з охорони праці трудівників.

У підрозділі 1.2. «Загальна характеристика регулювання охорони праці в Європейському Союзі та міжнародний досвід» досліджуються питання правового регулювання охорони праці на підставі аналізу законодавства Європейського Союзу, а також висвітлення міжнародного досвіду в цій царині на прикладі правової діяльності Міжнародної Організації Праці та інших органів ЄС.

Зазначається, що законодавство ЄС складається із законодавства первинного (установчі договори) і вторинного (регламенти, директиви й рішення, висновки й рекомендації). Проаналізовано первинне законодавство ЄС, яке закріплює загальні вимоги, напрямок політики держав щодо охорони праці працівників та нормативні акти вторинних джерел права Євросоюзу, які містять більш детальні (спеціальні) норми та вимоги, що пред'являються до роботодавців із забезпеченням належних умов праці, регламентують питання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та інші питання.

Було зроблено висновок, що саме Договір про заснування Європейського співтовариства вперше своїми нормами закріпив у загальних рисах вимоги до політики, принципів діяльності держав-членів Співтовариства щодо охорони праці працівників.

Дисертантом зауважено, що за роки незалежності України національне законодавство збагатилося шляхом ратифікації Конвенцій у сфері охорони праці.

Розділ 2. «Законодавство України в сфері охорони праці та європейські стандарти» складається з 2-х підрозділів, які присвячені аналізу національного та європейського законодавства в розглядуваній сфері, висвітлюються проблеми з регулювання охорони праці в Україні, вносяться пропозиції з удосконалення українського національного законодавства.

У підрозділі 2.1. «Законодавство Європейського Союзу щодо охорони праці» детально досліджуються дві групи правових актів, які відносяться до регулювання охорони праці ЄС (вторинного законодавства).

До першої групи відносяться Директиви, які містять основні положення про організацію охорони безпеки праці на робочому місці. Другу формують Директиви, які прямо спрямовані на захист працівників і взаємовідносин роботодавця-працівник.

В українському національному законодавстві не в повному обсязі знайшов своє закріплення обов'язок роботодавця щодо здійснення необхідних заходів з тим, щоб працівники інших підприємств,

залучених до роботи на його підприємстві або виробництві одержували інформацію із охорони праці. Тому дисертантом пропонується доповнити перелік законодавчо закріплених прав працівників, виклавши п. 10 ст. 21 «Основні права працівника» Книги першої «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України в наступній редакції: «10) право на належні, безпечні й здорові умови праці на основному робочому місці, або під час виконання тимчасової роботи на іншому підприємстві, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на основному робочому місці, або під час виконання тимчасової роботи на іншому підприємстві, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці».

Дисертант проаналізувавши норми постанови КМ України «Про затвердження переліку професійних захворювань» від 8 листопада 2000 р., №1662 запропонував замінити термін «коректорська робота з оптичними приладами» на «усі види робіт з оптичними приладами».

У підрозділі 2.2. «Проблеми сучасного стану нормативно-правового регулювання охорони праці в Україні» розкриваються проблеми правової регламентації охорони праці в сучасних економічних умовах, надано загальну характеристику стану правового регулювання охорони праці в Україні.

Враховуючи те, що робота в шкідливих і небезпечних умовах являє собою цілком реальний фактор ризику для життя й здоров'я працівників, особливо велике значення має практична реалізація суб'єктивних прав працівника. На думку дисертанта, редакція ч. 1 ст. 8 Закону України «Про охорону праці» повинна носити більш імперативний характер, з тим щоб робота без спецодягу та інших передбачених засобів захисту була категорично заборонена в цілях більш надійного захисту здоров'я працівників.

У числі загальних прав працівника у сфері охорони праці чинне українське законодавство передбачає можливість відмови працівника від виконання своїх обов'язків у разі реальної загрози його життю й здоров'ю, а тому необхідно ст. 163 КЗпП України доповнити ч. 3 – «відсутність спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту у випадках, коли їх наявність передбачена у нормативному порядку, є реальною загрозою здоров'ю даного працівника й у силу цього робота здійснюватися не може».

Зроблено висновок про необхідність доповнення нормою ч. 2 ст. 5 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою роботодавець повинен надати працівникові відомості не тільки щодо умов користування певним обладнанням, а й інформацію щодо вірогідних поломок, висновків, зроблених на підставі накопиченого досвіду застосування обладнання. Також слід передбачити щоб роботодавець

вживав необхідних заходів для того, щоб працівники, в обов'язки яких входить застосування обладнання, одержували належний інструктаж, у тому числі, й стосовно небезпек, пов'язаних з цим застосуванням.

Розділ 3. «Напрямки адаптації трудового законодавства України з охорони праці» складається з двох підрозділів, які присвячені дослідженню стандартів ЄС у царині охорони праці працівників, виокремленню основних напрямків адаптації національного українського законодавства до цих стандартів.

У підрозділі 3.1. «Основні напрямки адаптації національного законодавства з охорони праці до стандартів Європейського Союзу» дістали подальшого розвитку дослідження реалізації права на безпечні й здорові умови праці, що на думку дисертанта, на сьогоднішній день є перспективною можливістю в покращенні ситуації з охорони праці.

Відмічається, що норми по захисту честі й гідності працівника в процесі його трудової діяльності повинні стати перспективним напрямом і складовою частиною інституту охорони праці, оскільки обмеження честі, гідності працівника здатне призвести не тільки до його моральних страждань, а й завдати безпосередньої шкоди його здоров'ю. Тому в країнах ЄС у даний час одним із важливих завдань охорони праці на підприємстві є створення на робочих місцях для кожного конкретного працівника належного психологічного клімату.

У роботі звертається увага на стрес як невід'ємну складову психологічного клімату, який також впливає на умови праці. На підставі аналізу чинного національного законодавства України зроблено висновок про відсутність правового закріплення поняття «стрес» в Україні. З метою приведення національного законодавства у відповідність з нормами права Європейського Союзу пропонується законодавчо закріпити поняття «виробничий стрес» в Законі України «Про охорону праці», визначивши: «виробничий стрес – психологічний дискомфорт, який виник у працівника внаслідок тривалого підвищеного розумового або фізіологічного навантаження, що може стати причиною виникнення нещасного випадку на виробництві та підставою для розвитку професійного захворювання».

Зауважено, що атестація робочих місць є прогресивним дієвим засобом поліпшення умов та охорони праці на виробництві й, отже, ефективним засобом колективного та індивідуального захисту прав працівника на безпечні умови праці. На думку дисертанта, перспективним напрямком поліпшення ситуації щодо охорони праці є проведення атестації робочих місць працівників, як економічний важіль у правовому регулюванні охорони праці, оскільки використання способу визначення стану охорони праці на підприємстві за результатами атестації робочих місць за умовами праці має певні переваги, зумовлені тісним зв'язком зі шкідливістю та небезпекою

праці.

Запропоновано доповнити ст. 271 Глави 9 «Охорона праці» проекту Трудового кодексу України пунктом який би передбачав, що після кожної періодичної атестації робочого місця за умовами праці, працівнику повинна надаватися письмова інформація про результати цієї атестації.

Зазначено, що до перспективних напрямків щодо поліпшення ситуації з охорони праці віднесене також економічне стимулювання роботодавців, яке націлено, насамперед, на посилення діяльності та заінтересованості підприємств у поліпшенні умов праці на робочих місцях, а також підвищення економічної відповідальності власників (адміністрації) підприємств за шкоду, заподіяну несприятливими умовами праці.

У підрозділі 3.2. «Адаптація трудового законодавства України у сфері охорони праці окремих категорій працівників до стандартів Європейського Союзу» досліджуються спеціальні заходи з охорони здоров'я окремих категорій громадян, зайнятих у сфері праці, від несприятливого впливу виробничих факторів на їх працездатність.

Порівняльний аналіз правових норм з охорони праці жінок, які передбачені міжнародними нормативно-правовими актами та стандартами ЄС дав змогу зробити висновок, що вони не враховані в трудовому законодавстві України в тій частині, що у випадку захворювання, ускладнень або небезпеки ускладнень, причиною яких були вагітність або пологи, на підставі медичного висновку та на термін, визначений у цьому висновку, жінкам надається додаткова відпустка до або після періоду, на який надавалась відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.

У національному українському законодавстві відсутня норма, відповідно до якої (а) після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці гарантується право повернення на своє колишнє або еквівалентне місце роботи з оплатою праці по колишніх ставках; (б) вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до трьох років, надається право на проходження медичного обстеження зі збереженням середнього заробітку за місцем роботи, якщо таке обстеження проводиться в робочий час.

Пропонується закріпити в національному законодавстві визначення «дискримінація стосовно осіб з інвалідністю». З цією метою необхідно в Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» закріпити наступне визначення: «Дискримінацією за ознаками інвалідності вважається будь-яке обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній,

соціальної, культурної, цивільної чи будь-якої іншої сфері”.

ВИСНОВКИ

У дисертації подане теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке виявляється у вирішенні необхідності адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів, вдосконаленні понятійного апарату і формулюванні науково-практичних рекомендацій, які мають бути покладені в основу якісного перетворення механізму правового регулювання зазначених питань в Україні.

Основні теоретичні та практичні висновки дисертаційного дослідження наступні.

1. Більшість норм трудового права Європейського Союзу щодо охорони праці працівників закріплено у його вторинному законодавстві, а саме у директивах щодо оплати праці, масових звільнень, прав працівників при банкрутствах та передачі компанії, договірних зобов'язань щодо отримання інформації тощо.

2. Детальний аналіз норм вторинного законодавства ЄС дав змогу зробити висновок, що воно не тільки встановлює певні вимоги до норм з охорони праці працівників, а й у свою чергу поділяється на декілька груп. Їх відмінність характеризується тільки у факті деталізованої спрямованості таких норм. Так, перша група встановлює заходи щодо організації охорони безпеки праці на робочому місці, а інша – не тільки регулює своїми нормами взаємодію між роботодавцем і працівником, а й містить норми щодо реалізації прав працівників на безпечні та нешкідливі умови праці.

3. Реалізація нових норм трудового законодавства, сформованих під впливом процесу адаптації, не є остаточним процесом, адже повинен розпочатись ще один етап – постійний моніторинг щодо зміни законодавства ЄС. Доведено, що моніторинг аналізу громадської думки та інформації, оприлюдненої у засобах масової інформації щодо охорони праці, підготовка пропозицій з урахуванням такої інформації під час формування та реалізації державної політики в сфері охорони праці буде сприяти мобільному реагуванню суб'єкта законодавчої ініціативи щодо розробки та прийняття нових нормативно-правових актів мета яких буде вдосконалення трудового права.

4. З метою покращення ситуації з охорони праці працівників, які постійно працюють за екранами оптичних приладів і наданням додаткових гарантій для них, обґрунтовано необхідність у Постанові КМ України №1662 “Про затвердження переліку професійних

захворювань” від 8 листопада .2000 р. замінити причину професійного захворювання (“коректорська робота з оптичними приладами”) на визначення “усі види робіт з оптичними приладами”.

5. На підставі детального аналізу норм одного з центральних законодавчих актів у сфері охорони праці працівників – Закону України “Про охорону праці” було зроблено низку наступних практичних пропозицій щодо його подальшого вдосконалення з урахуванням процесу адаптації національного українського законодавства до законодавства ЄС:

а) запропоновано доповнити ст. 1 Закону “Визначення понять і термінів” терміном “державні стандарти в сфері охорони праці – законодавчо встановлені обов'язкові та рекомендовані вимоги затверджені спеціальними уповноваженими органами виконавчої влади, які спрямовані на захист життя та здоров'я працівника під час виконання його трудових обов'язків”;

б) запропоновано ч. 2 ст. 5 Закону доповнити нормою, згідно з якою роботодавець повинен надати працівникові відомості не тільки щодо умов користування певним обладнанням, а й інформацію щодо вірогідних поломок, висновків, зроблених на підставі накопиченого досвіду застосування обладнання;

в) для впровадження заходів щодо покращення умов з питань охорони праці у чинному національному законодавстві запропоновано передбачити в ст. 13 “Управління охороною праці та обов'язки роботодавця” Закону додатковий пункт, який необхідно викласти у наступній редакції: “...розглядає пропозиції працівників та/або їх представників щодо покращення умов, що стосуються безпеки й охорони здоров'я на робочому місці з подальшою письмовою відповіддю в 10 денний термін...”;

г) з метою приведення національного законодавства України у відповідність з нормами права Європейського Союзу доведена необхідність законодавчого закріплення визначення терміну “виробничий стрес” у Законі, а саме: “виробничий стрес – психологічний дискомфорт, який виник у працівника внаслідок тривалого підвищеного розумового або фізіологічного навантаження, що може стати причиною виникнення нещасного випадку на виробництві та підставою для розвитку професійного захворювання”.

6. На підставі порівняльного аналізу норм Кодексу законів про працю України із європейськими стандартами було зроблено наступні висновки та практичні пропозиції щодо вдосконалення зазначеного акту:

1) положення щодо обов'язку власника або уповноваженого ним органу організувати проведення медичних оглядів працівників (ст. 169 КЗпП) не відповідають вимогам ст. 5 Директиви №91/383/ЄС

“Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням” у частині, що стосується вимоги до роботодавця забезпечити проведення відповідного медичного огляду й після завершення трудових відносин такого працівника. Проведення такого огляду – додаткова гарантія для працівників, адже на практиці може виникнути ситуація, коли наслідки негативних умов праці можуть відобразитись на погіршенні здоров'я працівника тільки протягом певного часу. Доцільно доповнити ст. 169 КЗпП України ч. 3 та викласти її в наступній редакції: “Працівникам, до яких у встановленому законодавством порядку застосовувався спеціальний медичний огляд, повинен надаватись медичний нагляд і після завершення трудових відносин протягом одного календарного року за власним бажанням працівника”;

2) у числі загальних прав працівників у сфері охорони праці чинне українське законодавство передбачає можливість відмови працівників від виконання своїх обов'язків у разі реальної загрози їх життю та здоров'ю, а тому буде логічним доповнити ст. 163 КЗпП України ч. 3 наступного змісту: “Відсутність спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту у випадках, коли їх наявність передбачено в нормативному порядку, є реальною загрозою здоров'ю даного працівника і в силу цього робота здійснюватися не може”;

3) запропоновано ст. 66 КЗпП України доповнити частиною, яка б регламентувала не тільки тривалість загальної перерви (обідня перерва), а й установлювала гарантії працівникам, які постійно працюють з екранами оптичних приладів, право на короткотривалу перерву в 5 хвилин на кожну годину фактичної праці.

Таким чином, будуть враховані реалії сьогодення, коли розвиток комп'ютерної та іншої техніки у ряді випадків може випереджати створення відповідних правил з охорони праці.

7. На підставі порівняльного аналізу норм проекту Трудового кодексу України було зроблені наступні висновки та практичні пропозиції щодо вдосконалення зазначеного акту:

а) з метою приведення національного законодавства України у відповідність з європейськими стандартами, запропоновано п. 10 ст. 21 “Основні права працівника” Книги першої “Загальні положення” проекту Трудового кодексу України викласти в наступній редакції: “10) право на належні, безпечні й здорові умови праці на основному робочому місці, або під час виконання тимчасової роботи на іншому підприємстві, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на основному робочому місці, або під час виконання тимчасової роботи на іншому підприємстві, а також право

на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;”;

б) доведено, що саме атестація робочих місць за умовами праці дозволить зробити об'єктивну оцінку робочих місць і забезпечити виконання власником його суб'єктивного обов'язку надати робоче місце з безпечними і нешкідливими умовами кожному працівнику. Тому нормативний припис про обов'язкове проведення атестації робочих місць за умовами праці буде своєчасним і прогресивним. Актуальним завданням правового регулювання охорони праці на сучасному етапі є розробка та нормативне закріплення порядку обов'язкової періодичної атестації робочих місць за умовами праці на всіх підприємствах, незалежно від форми власності та виду діяльності, з урахуванням сучасних економічних реалій.

Після кожної періодичної атестації робочого місця за умовами праці, працівнику також повинна надаватися письмова інформація про результати цієї атестації. Доцільно встановити таку норму у Главі 9 “Охорона праці” нового Трудового кодексу України;

в) принцип рівності чоловіків і жінок у сфері праці не закріплюється у чинному КЗпП України та інших законодавчих актах з питань праці. У новому Трудовому кодексі України необхідно запровадити окремий розділ “Рівне ставлення до жінок і чоловіків” і закріпити досягнення стандартів ЄС у цій сфері, зокрема, передбачити такі принципи, як: рівного ставлення до чоловіків і жінок при прийомі на роботу; рівної можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, професійної освіти, просуванню по службі.

8. Критичний аналіз інших законодавчих актів України, які відносяться до розглядуваної сфери надав можливість зробити наступні наукові висновки:

1) пропонується внести доповнення у ч. 3 ст. 21 Закону України “Про оплату праці” включивши у вичерпний перелік підстав, за яких заборонено будь-яке зниження розмірів оплати праці, – вік працівника. Таке доповнення надасть додаткові гарантії можливості судового захисту прав неповнолітніх на справедливую оплату праці;

2) доведена необхідність закріплення в українському законодавстві терміну “легка праця”, що посилить гарантії захисту трудових прав молоді, зокрема з охорони праці, доповнивши ст. 188 КЗпП України частиною яку необхідно викласти в наступній редакції: “Легка робота означає будь-яку працю, яка не є шкідливою для безпеки, здоров'я або розвитку молоді, та не перешкоджає навчанню в школі, участі в програмах професійного направлення або навчання, які затверджені компетентними органами, або на їх здатність отримувати користь від навчання”;

3) на підставі аналізу законодавства ЄС було зроблено висновок, що питання статевої дискримінації були найбільш розробленими й тому державам-членам ЄС було легше досягти згоди, ніж з інших питань соціальної політики. Доведено, що факт наявності дискримінаційних проявів, приміром, до осіб з фізичними вадами, негативно впливає на дотримання працівниками правил з охорони праці. Отже, доцільно закріпити у національному законодавстві визначення "дискримінація стосовно осіб з інвалідністю". З цією метою необхідно передбачити в Законі України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" наступне визначення: "Дискримінацією за ознаками інвалідності вважається будь-яке обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері".

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Теличко О.А. Передумови адаптації законодавства України до стандартів Європейського Союзу / О.А. Теличко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 654-660.
2. Теличко О.А. Правове регулювання охорони праці в Європейському Союзі / О.А. Теличко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2011. – № 19. – С. 531-538.
3. Теличко О.А. Законодавство України в умовах євроінтеграції / О.А. Теличко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2011. – № 20. – С. 461-467.
4. Теличко О.А. Напрями адаптації національного законодавства з охорони праці до стандартів Європейського Союзу / О.А. Теличко // Наука і правоохорона. – 2010. – № 4 (10). – Ч. 2. – Спецвипуск. – С. 206-211.
5. Теличко О.А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О.А. Теличко // Юридична наука і практика: Науково-практичний журнал. – 2011. – № 1. – С.24-30.
6. Теличко О.А. Проблеми сучасного стану правового регулювання

охорони праці в Україні в контексті євроінтеграції / О.А. Теличко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2011. – № 21. – С. 470-476.

7. Теличко О.А. Адаптація законодавства України до Європейських стандартів / О.А. Теличко // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: Матеріали міжнародної наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів. (м. Луганськ, 21-22 квітня 2011 р.) / за ред. проф. Л.І.Лазор. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – Кн. 2. – С. 317-320.

8. Теличко О.А. Особливості охорони праці в ЄС / О.А. Теличко // Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку: зб. наук. матеріалів IV Міжнародної наук.-практ. конф. Присвячено 20-й річниці незалежності України та 20-й річниці заснування інституту президентства в Україні. (м. Суми, 21-22 травня 2011 року) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. – Суми: Університетська книга, 2011. – С. 442-446.

9. Теличко О.А. Адаптація законодавства України до стандартів Європейського Союзу / О.А. Теличко // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 31 січня 2011 р.): – К.: ВГО «Майбутнє країни», 2011. – С.189-193.

АНОТАЦІЇ

Теличко О.А. Адаптація трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2011.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню адаптації національного трудового законодавства до стандартів Європейського Союзу в сфері охорони праці. Досліджується розвиток законодавства в розглядуваній сфері, зокрема, первинне та вторинне законодавство, що містять норми з охорони праці трудівників. Порівняльний аналіз законодавства ЄС та українського дав змогу зробити висновок про неповну відповідність останнього.

Проаналізовано існуючі понятійні категорії в регулюванні охорони праці та визначені авторські дефініції таких понять, як "державні

стандарты в сфере охраны труда”, “виробничий стрес”, “дискримінація за ознаками інвалідності”.

Виявлено й проаналізовано прогалини та розбіжності у нормативно-правових актах з охорони праці працівників, проведення медичних оглядів, оплати праці, внесено пропозиції щодо їх усунення.

З метою адаптації національного законодавства України в царині охорони праці з законодавством Європейського Союзу обґрунтовано доцільність внесення змін до чинних законодавчих актів України, Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: адаптація, Європейський Союз, працівники, охорона праці, стандарт, дискримінація, умови праці, охорона здоров'я, атестація робочого місця.

Теличко О.А. Адаптація трудового законодавства України в сфері охорони труда к европейским стандартам. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля. – Луганск, 2011.

Диссертация является первой комплексной работой по вопросам адаптации законодательства Украины с нормами права Европейского Союза в регулировании охраны труда трудящихся. В работе комплексно исследовано становление и развитие трудового законодательства ЕС об охране труда.

Сравнительный анализ учредительных договоров Европейского Союза позволил сделать вывод о том, что именно нормы Договора об основании Европейского сообщества впервые закрепили в общих чертах требования к политике, принципы деятельности государств-членов Сообщества относительно сферы охраны труда работников.

На основании исследования национальных законов был сделан вывод об отсутствии определения “стандарт”. Предложено закрепить в действующем законодательстве термин “государственные стандарты в сфере охраны труда”.

Обосновывается необходимость закрепления в действующем законодательстве Украины нормы, согласно которой некоторым категориям рабочим необходимо предоставлять специальный медицинский осмотр и после завершения трудовых отношений с ними.

Выяснено, что одной из причин профессионального заболевания является работа с оптическими приборами. Автором предложено расширить перечень видов работ с оптическими приборами.

Выделены и проанализированы мероприятия относительно условий по вопросам охраны труда. Целесообразно предусмотреть возможность рабочим или их представителям предоставлять предложения по улучшению условий по вопросам безопасности и охране здоровья на рабочем месте.

Обосновывается необходимость дополнить КЗоТ Украины нормой, что отсутствие спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты в случаях, когда их наличие предусмотрено в нормативном порядке, является реальной угрозой здоровью данного работника и в силу этого работа осуществляется не может.

Сравнительный анализ украинского законодательства и ЕС позволил сделать вывод о том, что понятие “производственный стресс” не закреплено в законодательстве об охране труда.

Исследовав вопросы аттестации рабочих мест по условиям труда, предложено, чтобы рабочему предоставлялась письменная информация об результатах такой аттестации.

Отдельно проанализированы проблемные вопросы по охране труда женщин, молодёжи, лиц с ограниченными физическими возможностями. Вносятся предложения о необходимости адаптации законодательства Украины в данной сфере с законодательством ЕС.

Ключевые слова: адаптация, Европейский Союз, рабочие, охрана труда, стандарт, дискриминация, условия труда, здравоохранение, аттестация рабочего места.

Telichko O.A. Legal Relations of Social Partnership in the System of Labour Law of Ukraine. – Manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Law, specialty 12.00.05 – Labour law; Law of Social Security / Volodymyr Dahl East Ukrainian National University. - Luhansk, 2011.

The thesis is devoted to the complex analysis of adaptation the national labour legislation to the standards of the European Union in the sphere of labour protection. There was investigated the generation of legislation in this sphere, including primary and secondary legislation, which contains norms of labour protection of employees. Comparative analysis of the EU legislation and the Ukrainian one provided the conclusion concerning incomplete responsibility of the latter.

There were analyzed the existing and defined the author's definitions of such notions as “state standards in the sphere of labour protection”, “working stress”, “disability discrimination”.

There were defined and analyzed the gaps and contradictions in regulatory legal acts on labour protection of employees, making medical examinations, payment for labour.

With intent of adaptation the national labour legislation to the one of the European Union the expediency of altering the active Ukrainian legislation, including the Labour code of Ukraine and its new draft was substantiated.

Key words: adaptation, the European Union, employees, labour protection, standard, discrimination, working conditions, health protection, assessment of workplace.

Підп. до друку 22.12.2011. Палір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60x84/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9
Наклад 100 прим.

Видавництво
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний, 20а.