

## РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

Вареник О. С.,

кандидат юридичних наук, адвокат

**ЛОКАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ФІНЛЯНДІЇ  
НАПРЯМИ ЗАПОЗИЧЕННЯ У НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО**

*У статті зазначено правове регулювання трудових відносин, гарантування безпеки праці та її достойної оплати в Україні потребують значного удосконалення через застарілість й невідповідність законодавства соціальним потребам. Реформування правового закріплення локального правового регулювання охорони праці є ще складнішим, оскільки не може бути проведено виключно примусовими заходами, потребує підтримки з боку суб'єктів трудових відносин та прогресивного підходу до його розуміння.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, охорона праці, трудове законодавство, Фінляндія.*

*The charter provides for legal regulation of labor rights, guarantees of labor safety and decent wages in Ukraine, needs significant improvement due to obsolescence and inconsistency of legislation with public needs. The reform of the legal consolidation of local legal regulation of labor protection is still being curtailed; which will progress to the third day.*

**Key words:** *legal regulation, protection of law, labor legislation, Finland.*

В умовах поширення трудової міграції, як через низький рівень комфортності праці в Україні, так й через складні економічні умови, запозичення досвіду локального правового регулювання охорони праці країн ЄС дозволить вирішити існуючі проблеми із безпекою праці більш оперативно та на місцях. Вимоги до рівня охорони праці на всій території ЄС є спільними та вкрай суворими, а тому з'ясування специфіки локального правового регулювання охорони праці в різних державах спрямовано на виявлення шляхів їх поєднання із особливостями національного законодавства та культури суспільства. Зі свого боку, виявлений позитивний досвід локального правового регулювання охорони праці можливо буде й запозичити до національної української практики.

Ще однією державою, досвід якої у сфері локального правового регулювання охорони праці доцільно запозичити є Фінляндія. Законодавство Фінляндії є більш деталізованим в порівнянні з українським, а отже містить чіткі обов'язки та права суб'єктів, порядок проведення локального правового регулювання охорони праці. Успішність проведених заходів з охорони праці підтверджує статистика Міжнародної організації праці [1] за якою абсолютна кількість випадків отримання не смертельних травм на виробництві становить на 100 тисяч населення коливається від 2000 до 1700 працівників за період з 2010 року, що є значно меншим, ніж в інших країнах ЄС чи України. Важливою особливістю фінського законодавства з охорони праці є можливість вповноважених органів державної влади регулювати навіть найменші аспекти праці на підприємстві, наприклад, рівень освітлення чи тривалості нічної праці. Відповідно, локальне правове регулювання охорони праці стосується ще менших аспектів трудової діяльності, а також психологічного

комфорту працівників. Наявність значної кількості підзаконних нормативно-правових актів з охорони праці є інструментом обмеження свавілля та встановлення критеріїв відповідності й якості локальних нормативно-правових актів. Основним нормативно-правовим актом у трудовій сфері є Закон Фінляндії «Про трудові договори» [2], однак він містить лише загальний обов'язок роботодавця та працівника дбати про охорону праці й не уточнює способи їх реалізації. Важливо, що даним законодавчим актом визначається перелік суб'єктів трудових відносин, у тому числі профспілок, служб й комісій з охорони праці на підприємстві, вимог до трудової діяльності, які не можуть бути порушені чи зміненні спеціалізованим законодавством.

Зі свого боку, спеціалізованим актом варто вважати Закон Фінляндії «Про охорону праці», у ст. 9 якого визначено, що роботодавець зобов'язаний створювати «політику у сфері безпеки та гігієни праці. Вона повинна включати: заходи з гарантування безпеки та здоров'я, а також підтримання працездатності працівників; визначати умови праці та вплив їх на безпеку й гігієну праці; встановлювати цілі з безпеки та гігієни праці; плани розвитку робочих місць. Політику необхідно обговорювати із працівниками чи їх представниками. Якщо роботодавець не володіє достатньою кваліфікацією для створення такої політики, він повинен залучити зовнішніх експертів. Роботодавець повинен переконатися в їх компетентності та інших професійних якостях необхідних для побудови політики» [3]. Таким чином, локальне правове регулювання охорони праці розглядається не як сукупність певних актів, що приймаються роботодавцем залежно від його бачення в конкретний період часу, а як цілеспрямована діяльність, яка має певні завдання, цілі та методи вимірювання ефективності. Політика охорони праці на підприємстві об'єднує наступні локальні акти, а для працівника дозволяє оцінити загальний стан охорони праці, що є важливим для вибору місця роботи. Обговорення із трудовим колективом однозначно є позитивним кроком до взаємодії між ним та роботодавцем, проте запозичувати норму у такому вигляді не доречно, адже відсутній механізм взаємодії. Оскільки локальних нормативно-правових актів, що мають узгоджуватися із трудовим колективом чи профспілкою доволі багато, то доречно створити окремий порядок їх взаємодії щодо строків, умов погодження, відповідей та можливості оскарження, встановлення перешкод для зловживання правом. Запозичення потребує й обов'язок роботодавця залучати експертів до локального правового регулювання охорони праці, якщо сам роботодавець немає належної компетенції. Проте, це не означає повне перекладання відповідальності на такого експерта, роботодавець повинен особисто відповідати за якість роботи експерта, його професійність.

Законом Фінляндії «Про охорону праці» у ст. 14 встановлюється порядок прийняття та зміст інструкцій з охорони праці. Так, визначено обов'язок роботодавця надавати в інструкціях наступну інформацію: «безпечні методи роботи, правильні способи використання робочого обладнання; щодо усунення небезпек та ризиків пов'язаних з роботою та тих, що ставлять під загрозу здоров'я та безпеки інших працівників; щодо налаштування та обслуговування, ремонту техніки».

Із даних вимог до змісту стає очевидним, що для інструкцій з охорони праці важливо бути доступними для розуміння працівниками, які будуть їх застосовувати, а також бути всеохоплюючими, тобто описувати усі можливі ситуації вірного використання обладнання й навпаки шляхи виправлення помилок у їх використанні. Інструкції об'єднують норми права та технічну документацію, тому важливо дотримуватися логічності викладу матеріалу.

У ст. 28 Закону Фінляндії «Про охорону праці» визначено, що роботодавець повинен створювати окремі «інструкції з обладнання робочого місця, де має бути визначено методи контролю та усунення негативних наслідків, особливо у випадках пов'язаних із безпекою співробітників». До таких інструкцій віднесено інструкції: з ергономіки робочого місця, робочих рухів та робочої пози; щодо зменшення робочого навантаження; щодо роботи із використанням екрану дисплея; із захисту від харасменту». Тобто, локальне правове регулювання охорони праці поширюється і на психологічний захист працівників, визначаючи чіткі дії із попередження мобінгу чи інших видів цькування та приниження, що можуть виникати у трудовому колективі. Щодо обладнання робочого місця, то необхідним є запозичення чітких вимог щодо способу праці, місця та рухів. На сьогодні, чинне законодавство визначає заборону тривалої монотонної роботи, однак не встановлює обов'язку розробки заходів її попередження чи щонайбільшого зменшення навантаження на працівника при досягненні такого ж результату. Для запозичення такої норми слід створити перелік конкретних обов'язків роботодавця в локальній сфері та перелік обов'язкових локальних нормативно-правових актів, що приймаються роботодавцем чи вповноваженим кваліфікованим працівником для зменшення шкоди для фізичного й психологічного здоров'я.

Ще одним нормативно-правовим актом у даній сфері слід вважати Закон Фінляндії «Про гігієну праці», де у ст. 18 визначено, що «під час підготовки рішень необхідних для охорони праці, роботодавець повинен співпрацювати з працівниками чи їх представниками з питань пов'язаних із принципами та плануванням охорони праці, оцінки ризиків, оцінки послуг з охорони праці на робочому місці». Варто зауважити, що у Фінляндії на підприємствах діє не лише служба з охорони праці, але й комісія із надання допомоги працівникам, які втомилися від роботи шляхом медичної чи психологічної підтримки. Така служба наймається роботодавцем та є зовнішньою щодо решти підприємства, а тому потребує контролю, як із сторони роботодавця, так й працівників, які повинні визначати ефективність такої роботи. Тому, наявність спільних нарад щодо питань охорони праці між роботодавцем та працівниками допомагає підвищити якість локальних нормативно-правових актів. Проте, дана норма має надміру загальний характер й не може бути запозичена у такому вигляді. Обов'язок роботодавця має бути доповнений аналогічним обов'язком з боку трудового колективу чи профспілок, як і відповідальністю за його порушення. Крім того, слід уточнити що консультації з питань локального правового регулювання охорони праці повинні проводитися щодо всіх питань, а не лише тих, що роботодавець вважає малозначними чи не бажає вирішувати самостійно.

Особливістю фінського законодавства є ст. 11 Закону Фінляндії «Про гігієну праці» відповідно до якої «якщо кандидат на посаду має пройти тест на наркотики, то роботодавець повинен надати затверджений план щодо вимог до посади, визначення, що вважається зловживання наркотиками, методи та критерії перевірки, засоби лікування та профілактики наркоманії, заходи надання реабілітаційної допомоги». Чинне законодавство містить заборону на виконання трудових обов'язків у стані наркотичного сп'яніння, однак наркотична залежність може бути не виявлена роботодавцем вчасно. Тому, проведення тестів на наркотики є заходом, який доцільно запозичити в національну практику охорони праці. В той же час, важливо, що тест на наркотики не є підставою для звільнення працівника, відмови у наданні роботи, а є фактом, що засвідчує потребу в допомозі для такої особи. Оскільки мова йде про зловживання наркотиками, то необхідно закріпити обов'язок

завчасно попереджати про проходження таких тестів. Зі свого боку, встановлення критеріїв та методів тестування на наркотики повинно спершу бути врегульовано на рівні підзаконних нормативно-правових актів, де буде передбачено дозволені варіанти. Локальні нормативно-правові акти уточнюватимуть, який із дозволених методів використовується на конкретному підприємстві.

Також, відповідно до ст. 24 Закону Фінляндії «Про гігієну праці», «органи з охорони праці повинні гарантувати, що роботодавець організовує охорону праці та видає акти відповідно до даного закону та Закону «Про охорону праці». Тобто, органів державної влади володіють компетенцією контролювати та проводити перевірки якості та законності локальних нормативно-правових актів з охорони праці, а також перевіряти загальну достатність діяльності роботодавця для гарантування безпеки праці. Така норма буде дієвою лише у тому випадку, якщо законодавства з охорони праці попередньо містить деталізовані та чіткі вимоги до процесу локального правового регулювання, адже в іншому випадку може поширюватися корупція та зловживання владою.

Тож, на основі проведеного дослідження локального правового регулювання охорони праці в Фінляндії можливо визначити наступні її особливості:

1. Локальне правове регулювання охорони праці у Фінляндії має програмний та технічний характер. Програмний характер розкривається через створення спеціальних політик та планів, що об'єднують усі заходи з охорони праці, діяльність служб та комісій з охорони праці на підприємстві й гарантують спільний вектор розвитку. Технічний характер полягає у тому, що локальні акти не розмежовують технічну та правову частину, а створюють гармонійне їх поєднання.

2. Локальне правове регулювання охорони праці у Фінляндії може здійснюватися на основі аутсорсингу. Така ситуація пояснюється призначенням охорони праці гарантувати безпеку праці, підтримання стану здоров'я працівників. Роботодавець, як і його працівники є професіоналами в окремій галузі, що далеко не завжди має хоча б якість відношення до охорони праці та вірного її проведення. Тому, доречно користуватися послугами тих осіб, що проводять заходи з охорони праці, у тому числі з прийняття локальних нормативно-правових актів на професійній основі та мають значний досвід у даній сфері.

3. Локальне правове регулювання охорони праці у Фінляндії контролюється державою. Органи державної влади здійснюють перевірки належної якості написання та дії локальних нормативно-правових актів задля гарантування їх ефективності. Крім того, наявність перевірок зменшує можливість надмірного тиску з боку роботодавця на профспілки чи трудовий колектив щодо відповідності локального правового регулювання охорони праці його волі.

Досвід Фінляндії у локальному правовому регулюванні буде доречним у питаннях контролю якості локальних актів, а також їх переліку, обов'язкового захисту психологічної безпеки. Так, варто доповнити розділ 3 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [4] щодо організації охорони праці ст. 13-1 у наступній редакції:

«Роботодавець створює політику охорони праці на підприємстві, що встановлює принципи, цілі та завдання охорони праці, плани розвитку робочих місць та методів виробництва, методи оцінки ризиків виробництва».

Створення політики охорони праці спрямовано на покращення розуміння працівниками шляху розвитку підприємства, а отже й напрямів підвищення їх кваліфікації, зменшення негативного впливу на здоров'я та довкілля.

Також, слід доповнити повноваження центрального органу виконавчої влади в галузі охорони праці, яким є Державна служба України з питань праці. Роботодавець погоджує із нею нормативно-технічну документацію в сфері охорони праці, однак компетенція працівників даної служби обумовлює їх глибокі знання законодавства про працю та зокрема норм з охорони праці. Тому, вони можуть виступати ще одним органом перевірки відповідності локальних нормативно-правових актів з охорони праці законодавству та колективним договорам. Відповідно, ст. 33 Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ має бути доповнена новим абзацом із наступним текстом:

«Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці здійснює перевірку локальних нормативно-правових актів з охорони праці на їх відповідність чинному законодавству, міжнародним договорам, що ратифіковані Верховною Радою України, колективним договорам прийнятим на підприємстві».

Дані повноваження є особливо важливими в умовах малої ініціативності та часто формальності існування профспілок на підприємстві. Варто уточнити, що наявність повноваження перевіряти якість локальних нормативно-правових актів не означає право втручатися та нав'язувати норми права з охорони праці в Держпраці.

Дослідження іноземного досвіду локального правового регулювання охорони праці свідчить, що одним із основних принципів його проведення є рівність участі усіх суб'єктів трудового права, їх можливість впливати та змінювати локальні нормативно-правові акти. Крім того, визначальним є підхід значно більшої деталізації заходів безпеки праці, адже повинно враховуватися рівень освітлення, час використання техніки, особливо комп'ютерів. Локальне правове регулювання охорони праці має бути спрямоване на максимальне скорочення монотонної роботи, психологічний захист, створення комфортних умов праці. Разом з тим, для ефективності національного законодавства буде недостатньо визначити обов'язки роботодавця, слід й створити спеціальні порядки з вірного ведення, співпраці між суб'єктами локального правового регулювання, що й гарантуватиме дієвість запозичених норм.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Non-fatal occupational injuries per 100 00 workers by economic activity ILOSTAT explorer URL: <https://cutt.ly/wzjeRd7> (Дата звернення: 08.03.2021)
2. Työsuojuslaki: Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 26.1.2001/55 URL: <https://cutt.ly/mzjeFwk> (Дата звернення: 08.03.2021)
3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. ст.668