

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

10 minimum wages for each employee is 41 730 UAH (for non-observance of the statutory guarantees and benefits for employees who are involved in the fulfillment of their duties under the laws of Ukraine «On Military Duty and Military Service», «On Alternative (Non-Military) service», « On Mobilisation Training and Mobilisation»).

*Андрій Василь Михайлович,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор*

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА З БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Найбільший розвиток законодавство з безпеки й гігієни праці отримало в країнах, що мають розвинутий промисловий потенціал. Дане законодавство включає в себе велику кількість правил, техніко-юридичних стандартів щодо вимог до виробничих приміщень, запобіжних пристроїв для верстатів і машин, сидінь для робітників, електро- і вибухобезпеки, змісту і експлуатації парових котлів, захисту від радіоактивного випромінювання, небезпеки пожеж, засобів індивідуального захисту, режиму температури і вологості, стану повітряного середовища, шуму і вібрації, освітлення, питного режиму, їдалень і буфетів, санітарно-побутових приміщень і пристроїв. Також, встановлено критерії класифікації підприємств за ступенем їх шкідливості для здоров'я працюючих, відповідальності виробників і постачальників виробничого обладнання, норми з навчання працівників безпечним методам праці [1, с. 88].

У багатьох країнах існують обґрунтовані, з точки зору науки і техніки, правила, що забезпечують підтримку чистоти і дотримання вимог санітарії, які визначають мінімальний обсяг виробничих площ на одного працівника, конструкції сходів, проходів і проїздів, персональних шаф

для одягу, організацію колективних і індивідуальних засобів захисту від виробничих ризиків.

У другій половині минулого століття з'явилися нормативи, що стосуються захисту від іонізуючого і радіоактивного випромінювання. Вони включають гранично допустимі дози опромінення, а також порядок зберігання радіоактивних матеріалів та заходи щодо захисту працівників від шкідливого впливу іонізуючої та радіоактивної радіації, гранично допустимі нормативи вмісту в повітрі шкідливих речовин, а також виробничого шуму в приміщеннях, детальні і ретельно розроблені норми пожежної безпеки. В деяких країнах прийняті закони щодо заборони застосування в будівництві азбесту, як канцерогенного матеріалу.

У всіх країнах створені спеціальні державні органи, які покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, приймати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій галузі державних органів та неурядових установ. Такими є, наприклад, Федеральна адміністрація з техніки безпеки і виробничої санітарії в США, Управління з техніки безпеки та гігієни праці в Швеції [2, с. 124]. У Швейцарії застосування законодавства про охорону праці контролює Федеральне бюро промисловості, мистецтв і ремесел. У ньому існує відділ захисту працівників, що складається з чотирьох інспекцій, кожна з яких займається одним із чотирьох регіонів країни. Цьому відділу надано дві служби трудової медицини в Берні та Цюріху. Практичний контроль за застосуванням законодавства про охорону праці здійснює кантональна влада, що має в своєму розпорядженні власні служби санітарії та захисту від пожеж [3, с. 40].

Незважаючи на те, що законодавство відіграє вирішальну роль у визначенні норм з техніки безпеки і виробничої санітарії, деякі положення з цих питань містяться в колективних договорах, які конкретизують, а іноді і доповнюють відповідні законодавчі норми, зокрема регулюють процедурні питання реєстрації виробничих травм, виплати компенсації постраждалим працівникам та ін.

Зазначені договірні обов'язки діють незалежно від зобов'язань роботодавця з безпеки й гігієни праці. Законодавство, в принципі, допускає передачу (делегування) обов'язків роботодавця з безпеки й гігієни праці на керівний склад (менеджерів) організацій. Порядок такого делегування різниться в законах різних країн, однак, це аж ніяк не звільняє роботодавців більшості країн від договірної (цивільно-правової) відповідальності

за порушення обов'язків забезпечення працівників, здорових і безпечних умов праці.

Також, в законодавстві, в тій чи іншій формі, зафіксовано обов'язок працівників дотримуватися інструкцій з безпеки й гігієни праці, визначено ступінь їх відповідальності з безпеки праці. Наприклад, у французькому законі про гарантії проти професійних ризиків 1991 року, встановлено обов'язок працівників, відповідно до отриманих від адміністрації інструкцій і правил внутрішнього трудового розпорядку, піклуватися про свою безпеку і здоров'я, а також про безпеку інших осіб. За порушення такого обов'язку, на працівників можуть бути накладені штрафи. Разом з цим, в США тільки роботодавці виплачують штрафи за порушення правил безпеки та гігієни праці [4, с. 220].

З кінця ХХ - початку ХХІ ст., в сфері безпеки й гігієни праці прослідковується низка нових тенденцій. Перш за все, зросла кількість країн, де передбачено створення служб з виробничої санітарії, призначення заводських лікарів. У Бельгії служби з охорони здоров'я створюються при наявності понад 50 працівників, а в Іспанії - понад 100. В деяких європейських країнах (Данія, Швеція, Норвегія) створення таких служб передбачено тільки в разі реальної необхідності, в інших державах робота таких служб охоплює всі підприємства (Бельгія, Фінляндія, Франція). У більшості розвинених країн фінансування служб з охорони здоров'я, здійснюється за рахунок коштів роботодавця, хоча в деяких з них, фінансування може здійснюватися, безпосередньо державою або через соціальне страхування. Однак, слід зазначити, що в цілому, навіть в Європі, доступ до служб з охорони здоров'я, які відповідають вимогам ВООЗ та МОП, мають тільки від 20 до 50% працівників.

Нововведенням в законодавстві стали і приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки і виробничої санітарії, сформованих на двосторонній основі з представників роботодавця і працівників, які наділені, як правило, консультативними функціями. Членам цих комітетів надається, на певній нормативній основі, кредит оплачуваних годин. Вони захищені від непередбачуваних звільнень. Комітети з техніки безпеки і виробничої санітарії планують і координують роботу в даній сфері, забезпечують працівників інформаційним матеріалами, навчають їх безпечним прийомам праці [1, с. 89].

В деяких країнах, разом з державною інспекцією праці введений громадський контроль з безпеки й гігієни праці. У Данії, Фінляндії праців-

ники обирають громадських інспекторів праці; в Великобританії, Швеції інспекторів праці виділяють (висувають) профспілки; в ФРН, Австрії, Іспанії їх призначає адміністрація з числа працівників. Британським профспілковим інспекторам надано право розслідувати причини виробничого травматизму, здійснювати подання адміністрації, захищати інтереси працівників в спорах, які виникають з питань гігієни й безпеки праці, проводити періодичні перевірки робочих місць. Адміністрація зобов'язана консультуватися з профспілковими інспекторами з питань гігієни й безпеки праці. Вони отримують оплачуваний час для виконання своїх функцій.

Наступною тенденцією є посилення відповідальності роботодавців за порушення правил техніки безпеки. Слід зазначити, що у всіх європейських країнах порушення правил техніки безпеки й інших правил охорони праці, зумовлює дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову (майнову), а також кримінальну відповідальність у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення. Так, кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальну статтю (або кілька статей), що встановлюють відповідальність за порушення правил охорони праці, у низці випадків, досить значну (наприклад, згідно із ст. 437 КК Італії - до 10 років тюремного ув'язнення).

Відповідні концептуальні зміни торкнулися і традиційного трактування охорони праці, як сукупності техніки безпеки й гігієни праці, стосовно охорони здоров'я в процесі трудової діяльності або охорони професійного здоров'я. Ще в 1994 році, Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) розробила Загальну глобальну стратегію у сфері професійного здоров'я, що стала основою Рекомендацій Міжнародної організації праці у вигляді «Керівництва з систем управління професійною безпекою та здоров'ям» і була схвалена в 2003 році на 91-й сесії МОП. Згідно з цим документом, забезпечення професійної безпеки та збереження здоров'я працівників, має відбуватися на основі системного й превентивного підходу, який враховує фізичне, духовне й соціальне благополуччя працівника, загальний стан його здоров'я та особистого розвитку.

Найважливішою складовою сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища або виробничого психологічного клімату. Це необхідно для запобігання виникнення на роботі стресів, психічного або фізичного насильства із сторони керівництва або колег, травматизму або професійних захворювань. І якщо раніше, зазначені проблеми могли бути віднесені тільки до кадрового менеджменту та

дисципліни праці, то на сьогодні вони є складовою частиною проблематики охорони праці.

Список використаних джерел

1. Лушников А.М. Законодательство о безопасности и гигиене труда в странах Запада. //Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2009. - №3 (20). - С. (88-94).
2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА * М). - 2000. - 263 с.
3. Ізуїта П.О. Досвід європейських країн у сфері охорони праці. / П. О. Ізуїта // Інформація і право. - 2014. - № 2. - С. 38-43. // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. - М. Дело, 1999. – 728 с.

УДК349.2

Orcid 0000-0002-6968-6720

*Вавженчук Сергій Ярославович,
докт. юрид. наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

**ВПЛИВ ДОКТРИНИ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВ НА КОДИФІКАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА**

Не можна не помітити, що процес трудо-правової реформи в Україні не завершений в силу суб'єктивних та об'єктивних чинників. Варто погодитися із твердженням, що у проєкті Трудового кодексу України (далі по тексту – проєкт ТК України) у повній мірі не враховані напрацювання правової доктрини дотримання трудових прав працівників, а отже потре-