

УДК 349. 243: 331.45

**ІЗУЇТА П.О.**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного, господарського та кримінального права  
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

## ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

**Анотація.** У статті досліджується законодавство європейських країн в сфері охорони праці. Зазначається, що сьогодні промислово розвинуті країни світу приділяють значну увагу питанням забезпечення охорони праці та виробничого побуту. Це проявляється у встановленні правил, техніко-юридичних стандартів у сфері охорони праці, критеріїв класифікації підприємств за ступенем їх шкідливості для здоров'я працівників, норм щодо навчання працівників безпечних методів праці, відповідальності за порушення законодавства про охорону праці, а також у створенні спеціальних державних органів, покликаних забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці.

**Ключові слова:** охорона праці, нагляд, контроль, профспілки, умови праці.

**Аннотация.** В статье исследуется законодательство европейских стран в сфере охраны труда. Указывается, что сегодня промышленно развитые страны мира уделяют значительное внимание вопросам обеспечения охраны труда и производственного быта. Это проявляется в установлении правил, технико-юридических стандартов в области охраны труда, критериев классификации предприятий по степени их вредности для здоровья работающих, норм по обучению работников безопасным методам труда, ответственности за нарушение законодательства об охране труда, а также созданию специальных государственных органов, призванных обеспечивать реализацию законодательства по охране труда.

**Ключевые слова:** охрана труда, надзор, контроль, профсоюзы, условия труда.

**Summary.** The article examines the European legislation in the field of labour. It is claimed that today industrialized countries pay special attention to ensure the safety and working life. This is reflected in the establishment of rules, technical and legal standards of safety criteria for the classification of enterprises according to their degree of hazard to the health of workers, rules to train employees in safe methods of work, responsibility for violation of legislation on health and safety, as well as the creation of special government designed to ensure the implementation of legislation on health and safety.

**Keywords:** labour protection, supervision, control, trade unions, conditions of labour.

З моменту отримання Україною незалежності вона свій подальший розвиток спрямувала на впровадження в національну практику європейських цінностей в галузі прав і свобод людини та на інтеграцію в європейське співтовариство.

Як відомо, світове співтовариство в цілому несе важкий тягар витрат, породжуваних нещасними випадками на виробництві, результатом яких стають людські страждання і матеріальні втрати. Про масштаб проблеми свідчить той факт, що травми на виробництві одержало значно більше людей в усьому світі, ніж за шість років другої світової війни було поранено в боях.

Робилися різні підрахунки вартості нещасних випадків і професійних захворювань у промислово розвинутих країнах. Наприклад, відповідно до доповіді комісії лорда Робенса загальна вартість нещасних випадків і професійних захворювань у Великій Британії 1969 року склала суму, рівну 0,87 % валового національного продукту. Статистика США дає загальну вартість каліцтв у результаті нещасних випадків на виробництві 1965 року в сумі 11 млрд. дол., причому в цю суму не включено

матеріальний збиток, заподіяний виробництву. Національна рада з безпеки праці США оцінювала вартість нещасних випадків у країні 1976 року в 51,1 млрд. дол. [5, с. 1].

З огляду на це у другій половині ХХ ст. промислово розвинуті країни світу почали приділяти значну увагу питанням забезпечення охорони праці та виробничого побуту. Сьогодні в європейських країнах увага до цього питання приділяється як з боку держави, так і з боку суб'єктів трудових правовідносин. Це виявляється у встановленні значної кількості правил, техніко-юридичних стандартів, що стосуються вимог до виробничих приміщень, в оснащенні запобіжними пристроями верстатів і машин, сидінь для робітників, електро- і вибухобезпеки, змісту й експлуатації парових казанів, захисту від радіоактивного випромінювання, пожежобезпеки, засобами індивідуального захисту, режиму температури і вологості, стану повітряного середовища, шуму та вібрації, освітленості, питному режиму, їдальням і буфетам, санітарно-побутовим приміщеннями і пристроям (туалети, душові, роздягальні і т. ін.). Установлено критерії класифікації підприємств за ступенем їхньої шкідливості для здоров'я працюючих, відповідальність виробників і постачальників виробничого устаткування, норми з навчання працівників безпечних методів праці [6, с. 216].

В усіх європейських країнах створено спеціальні державні органи, покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій сфері всіх державних органів і неурядових установ. Так, у Швейцарії контролює застосування законодавства про охорону праці 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 додано 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. Ці служби по-різному оснащені і різняться за чисельністю. Так, якщо в Женевському кантоні ці служби значні за кількістю працівників і добре екіпіровані, то в кантонах з незначною промисловістю вони досить слабкі.

1984 року у Швейцарії набрав сили консолідований закон, яким охоплені всі аспекти безпеки і гігієни праці. Цей закон надає право інспекторам припинити роботу підприємства або на будівельному майданчику, якщо вони вважають, що є серйозний ризик каліцтва або захворювання для працівників.

Важливий вплив на стан безпеки праці має так звана Національна каса, що здійснює страхування від нещасних випадків і професійних захворювань. Ще в Законі 1911 року про страхування на випадок захворювання або травматизму було передбачено, що кожне підприємство повинне в обов'язковому порядку страхувати працівників від зазначених ризиків. Тому Національна каса, що займається таким страхуванням, має можливість значно впливати на галузь безпеки і гігієни праці, установлюючи умови, обов'язкові для дотримання. Національна каса, будучи суб'єктом приватного права, підтримує тісні відносини з федеральною і кантональною владою з усіх питань безпеки і гігієни праці в країні. Усі серйозні нещасні випадки на виробництві піддаються перевірці інспекторами каси (незалежно від державної інспекції). В їх компетенції – видавати накази про зупинку на виробництві всіх операцій, які вони вважають небезпечними. Ці інспектори мають доступ також до реєстрів нещасних випадків і професійних захворювань на підприємствах і можуть рекомендувати збільшення страхових внесків для тих підприємств, у яких є недоліки в цій сфері або в яких незадовільні програми безпеки й охорони здоров'я.

Національна каса також має свої лабораторії, де вивчаються проблеми, пов'язані з пневмоконіозами, впливом хімічних речовин, іонізуючою радіацією, шумами і вібрацією [7, с. 3].

У Німеччині програми безпеки і гігієни праці багато в чому схожі на швейцарські (наприклад, тут також домінуючу роль у страхуванні від нещасних випадків відіграють приватні організації). Чинна у ФРН загальна система запобігання нещасним випадкам – складна і складається з багатьох елементів.

Безпека і гігієна праці в Німеччині регламентуються двома типами положень: 1) офіційні державні тексти (закони і постанови); 2) правила запобігання нещасним випадкам, видані страховими асоціаціями в різних сферах економічної діяльності. Так, законами регулюється низка класичних проблем запобігання нещасним випадкам (пов'язаним із паровими котлами, ліфтами, легкозаймистими рідинами, вибуховими речовинами й іншими небезпечними матеріалами), а постанови стосуються захисту молодих працівників і вагітних жінок. Правила запобігання нещасним випадкам, які видаються страховими асоціаціями, стосуються звичайних промислових ризиків, створюваних машинами в таких галузях, як швейна промисловість, виробництво хімічних речовин, гончарна справа, а також ризиків поводження з матеріалами. Ці правила повинні доповнювати офіційні тексти. Хоча згадані правила не є обов'язковими, вони впливають на безпеку праці: фактично їх розглядають як директиви для інспекторів, які їх ураховують при проведенні інспекцій.

Відповідальність за безпеку праці лежить на підприємці, однак законом передбачено, що в деяких випадках необхідно заручитися згодою сторін, зацікавлених у безпеці на робочому місці (наприклад, заводського комітету). Підприємець зобов'язаний при певному чисельному складі працівників і залежно від ступеня ризику на виробництві призначити заводського лікаря й інженера з техніки безпеки. На підприємствах із кількістю працівників понад 20 осіб повинні призначатися уповноважені з техніки безпеки, що зі своєї ініціативи здатні сформулювати рекомендації та пропозиції в сфері своєї компетенції.

Інспекція праці забезпечується спільно компетентними службами окремих земель і страхових асоціацій, причому останні організують свою службу за галузевим принципом, а не за регіональним. Також у ФРН мається широка мережа спеціалізованих центрів з випробування матеріалів [8, с. 109].

У французькому Законі про гарантії проти професійних ризиків 1991 р. встановлено обов'язок працівників відповідно до інструкцій, отриманих від адміністрації, і правил внутрішнього трудового розпорядку піклуватися про свою безпеку і здоров'я, а також про безпеку інших осіб. За порушення цього обов'язку працівники в певних випадках караються штрафами. У Франції працівник вправі відмовитися виконувати небезпечну для його життя і здоров'я роботу.

Контроль за забезпеченням безпечних і здорових умов праці у Франції здійснює інспекція праці. Цей орган не має права безпосередньо притягати до відповідальності винного підприємця, а повинен звертатися до судових органів. Також інспектори праці не можуть самі за надзвичайних обставин тимчасово закривати підприємства або видавати обов'язкові накази (наприклад, про евакуацію персоналу). У цьому випадку інспектори повинні звертатися в суд, що розглядає таке звертання в прискореному порядку.

У Франції законодавство передбачає створення на підприємствах із кількістю працівників понад 250 соціальної служби з проблем праці. Персонал служби призначається за згодою між адміністрацією і комітетом підприємства, а за відсутності

домовленості – інспектором праці. Мета служби – надання допомоги працівникам у рішенні психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим. Ці служби повинні координувати і спрямовувати дії адміністрації та комітету підприємства на вирішення соціальних питань; сприяти створенню на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності всіх працівників працею, запобіганню стресів, виробничого дискомфорту, «виробничої туги» [6, с. 220].

Важливе місце в сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці в країнах Європейського Союзу посідають організації трудящих (частіше це профспілкові організації). Слід зазначити, що функції та повноваження організацій трудящих у питаннях охорони праці різних європейських країн значно різняться. Як правило, функції та повноваження представницьких органів визначається в їхніх відносинах з роботодавцями. Вони визначаються трьома основними моментами: правом на одержання інформації та надання консультацій, правом стежити за дотриманням норм у сфері безпеки і гігієни праці всередині і поза підприємством, правом накладати заборону або відмовлятися від згоди на рішення, прийняті роботодавцем у цій сфері. Останнє право було надано представникам трудящих у ФРН, Нідерландах і Люксембурзі. Представники трудящих Данії наділені деякими правами щодо прийняття спільних рішень, але ці права мають обмежений характер, а в Бельгії та Франції це право стосуються лише деяких рішень роботодавця.

У всіх інших державах – членах Європейського Союзу – представники трудящих можуть одержувати інформацію з питань гігієни і безпеки праці і з ними повинні проводитися консультації з цих питань. Так, у більшості країн ЄС прийнято правові акти загального характеру, що передбачають, наприклад, що представники трудящих мають доступ до будь-якої інформації, необхідної їм для виконання своїх завдань, або що з ними проводяться консультації з усіх питань, що стосуються безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту [9, с. 13].

У більшості країн – членів ЄС – представники трудящих (принаймні, на найбільш великих підприємствах або на підприємствах з найбільшими ризиками для працівників) мають право на одержання і розгляд періодичних документів про заходи, які підприємство має намір здійснювати у сфері гігієни і безпеки праці, а у Франції, Бельгії та Нідерландах – ще і річних програм діяльності адміністрації. У цих трьох країнах підприємці повинні представляти через визначений час звіт про хід виконання таких програм. Крім того у більшості держав-членів ЄС роботодавці зобов'язані вести реєстри з указівкою в них частоти випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, застосування або наявності отруйних речовин, а також результатів біологічних спостережень за робітничим середовищем. В Італії колективні угоди передбачають кілька таких реєстрів (наприклад, реєстр факторів потенційних ризиків у кожному робітничому середовищі або реєстр даних про неявку на роботу, про захворювання, нещасні випадки, результати медичних оглядів і т. ін., що стосуються осіб найманої праці, які працюють в однакових умовах).

Крім права на одержання інформації і на участь у консультаціях, у всіх країнах – членах Європейського Союзу – представники працівників у тій чи іншій формі мають право брати участь в інспектуванні робочих місць і в розслідуванні випадків виробничого травматизму, але в цій сфері відзначається значна розмаїтість у мірі участі трудящих. Відповідно до законодавства Ірландії і Нідерландів права трудящих досить обмежені: в Ірландії їхні представники можуть лише супроводжувати інспектора з праці при відвідуванні підприємства; у Нідерландах вони мають право знайомитися з умовами праці на підприємстві, однак що це означає на практиці – не зрозуміло. У той же час у

Великій Британії представники працівників мають право стежити за безпекою праці й охороною здоров'я трудящих. Британський акт, що стосується делегатів з безпеки праці і комітетів з безпеки праці, як і численні колективні угоди в Італії, дозволяють трудящим проводити свої власні інспекції і розслідування. В Італії та Норвегії інспектори з охорони праці зобов'язані консультуватися з представниками профспілок перед прийняттям своїх розпоряджень щодо порушень трудового законодавства й умов праці (у сенсі техніки безпеки) [10, с. 19-22]. У більшості інших країн – членів Європейського Союзу – право контролювати застосування норм належить змішаному комітету з безпеки праці, що означає, що роботодавець і представники осіб найманої праці можуть спільно проводити періодичні інспекції робочих місць і розслідування випадків виробничого травматизму [4, с. 105].

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 зі ст. 437 КК Італії – до 10 років тюремного ув'язнення). Нещасний випадок на виробництві, що викликав серйозні наслідки, й особливо зі смертельним результатом, може стати основою застосування кримінально-правових норм, що прямо не стосуються забезпечення охорони праці (наприклад, смерть або заподіяння шкоди здоров'ю з необережності). У деяких країнах за порушення правил з охорони праці припускається кримінальна відповідальність (штраф) стосовно юридичної особи (корпорації) [6, с. 220].

Важливим напрямком діяльності України на сьогоднішньому етапі є адаптація національного законодавства до законодавства ЄС. Особливе значення ця діяльність набуває в сфері законодавства про охорону праці.

До найважливіших документів Європейського Союзу, які закріплюють вимоги та стандарти в сфері охорони праці, належать: Директива Ради № 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., Директива Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р., Директива Ради № 89/655/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» від 30 листопада 1989 р., Директива Європейського Парламенту та Ради № 98/37/ЄС «Про зближення законодавства держав-членів стосовно машин і механізмів» від 22 червня 1998 р., Директива Європейського Парламенту і Ради № 97/23/ЄС «Про зближення законодавства держав-членів щодо устаткування, яке працює під тиском» від 29 травня 1997 р., Директива Ради № 87/404/ЄЕС «Про зближення законодавства держав-членів щодо простих посудин, що перебувають під тиском» від 25 червня 1987р., Директива Ради № 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 30 листопада 1989 р., Директива Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., Директива Ради № 92/58/ЄЕС «Про мінімум вимог до забезпечення знаків безпеки й/або гігієни праці» від 24 червня 1992 р.

З метою приведення національного законодавства про охорону праці відповідно до вимог вищенаведених документів слід провести такі заходи:

– доповнити КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» статтею такого змісту: «Роботодавець вживає заходи, необхідні для безпеки і захисту здоров'я працівників, на підставі наступних загальних принципів техніки безпеки: а) запобігання ризикам; б) оцінка ризиків, яких не можна уникнути; в) усунення небезпек у їх джерелах; г) урахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; д) адаптування до технічного прогресу; е) виключення або зменшення небезпек; ж) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці; з) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами; і) належний інструктаж працівників»;

– доповнити КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» статтею такого змісту: «Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві одержували призначену для них інформацію стосовно: загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт; чисельності працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею і евакуювання працівників, їх підготовки та обладнання, що є в їх розпорядженні».

### Використана література

1. Конституція України : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про охорону праці : Закон України від 14.10.92 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України // Відомості Верховної Ради. – 1971. – (Додаток до № 50. – Ст. 375).
4. Васильев Д.И. Представительные органы работников в сфере техники безопасности и гигиены труда на предприятиях ведущих стран мира / Д. И. Васильев // Труд за рубежом. – 1996. – № 4. – С. 96-113.
5. Accident prevention. A workers education manuel. – Geneva : ILO, 1986. – P. 1.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
7. International Labour Conference. 79-th Session. 1992. Report V(1). Prevention of industrial disasters. – Geneva: ILO, P. 3.
8. Некипелов Д.С. Экономические стимулы в области безопасности и гигиены труда: зарубежный опыт / Д.С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1998. – № 4. – С. 103-119.
9. Prevention of industrial disasters. Op. cit. – P. 13.
10. La securite et L'hygiene du travail dans les entreprises multinationals. – Geneve : BIT, 1985. – P. 19-32.

~~~~~ \* \* \* ~~~~~