

УДК 349.2

ОЛЕКСЮК Т.І.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті проаналізовано позитивний зарубіжний досвід локального правового регулювання охорони праці та визначено напрями його запозичення в національне трудове законодавство. За основу взято досвід Франції й США. Автором охарактеризовано специфіку локального правового регулювання охорони праці у вказаних країнах.

Ключові слова: *локальне правове регулювання, охорона праці, трудове законодавство, працівник, роботодавець.*

В статье проанализирован положительный зарубежный опыт локального правового регулирования охраны труда и определены направления его заимствования в национальное трудовое законодательство. За основу взят опыт Франции и США. Автором охарактеризована специфика локального правового регулирования охраны труда в указанных странах.

Ключевые слова: *локальное правовое регулирование, охрана труда, трудовое законодательство, работник, работодатель.*

In the article analyzed the positive foreign experience in local legal regulation of labor and the directions of its borrowings in domestic labor legislation. For the basis is taken the experience of France and the United States. The author described the specific of local regulation of labor protection in these countries.

Key words: *local legal regulation, labor protection, labor legislation, employee, employer.*

Вступ. Інтеграція України до міжнародних структур у сфері охорони праці не може відбуватись без забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного трудового права, що стосуються вдосконалення локального правового регулювання охорони праці найманих працівників як суб'єктів трудового права, у національне законодавство. Саме тому дослідження зарубіжного досвіду локального правового регулювання охорони праці найманих працівників має важливе теоретичне й практичне значення. За сучасних умов особливої актуальності набуває розроблення теоретичних аспектів імплементації світових трудових стандартів локального регулювання охорони трудової діяльності таких суб'єктів трудового права в законодавство України, а також з'ясування перспектив удосконалення й подальшого розвитку вітчизняного законодавства під їх впливом. Використання зарубіжного досвіду дасть можливість наблизити національне законодавство про охорону праці до рівня світових стандартів. Однак упровадження цього досвіду має відбуватися з обов'язковим урахуванням особливостей, притаманних нашій державі.

Таким чином, актуальність обраної теми дослідження обумовлюють потреба в реформуванні й оновленні трудового законодавства України, зокрема такої його частини, як локальне нормотворення; вивчення та врахування як позитивного, так і негативного зарубіжного законодавчого досвіду локального правового регулювання охорони праці найманих працівників; недостатній рівень розробленості теоретичних і практичних проблем удосконалення вітчизняного законодавства у сфері локального правового регулювання охорони праці найманих працівників як суб'єктів трудових відносин на підставі вироблених світовою трудовою спільнотою вимог; відсутність комплексних як монографічних, так і дисертаційних робіт із цих питань. Крім того, актуальність обраної тематики зумовлюється також тим, що сьогодні перед нашою державою стоїть важливе завдання, яке полягає у виборі шляху розвитку й подальшого вдосконалення норм трудового законодавства, у тому числі локально-правового, насамперед шляхом прийняття Трудового кодексу України, у якому варто закріпити норми, що стосувалися б особливостей локального правового регулювання охорони праці найманих працівників, на основі запозичень норм трудового законодавства зарубіжних країн.

Стан наукового дослідження. Проблематиці вивчення зарубіжного досвіду локального правового регулювання охорони праці найманих працівників більшою чи меншою мірою приділяли увагу у своїх працях як вітчизняні, так і зарубіжні автори, а саме: Н.Б. Болотіна, Б.А. Веселовський, А.М. Вісловух, С.А. Іванов, М.І. Іншин, П.О. Ізуйта, Н.А. Картавцева, Т.А. Коляда, С.А. Комаров,

© ОЛЕКСЮК Т.І. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

О.В. Лаврінченко, О.М. Момотюк, Д.Г. Недвецький, М.С. Осійчук, І.М. Пахомов, Ю.О. Полукаров, С.Д. Порошук, В.І. Прокопенко, В.М. Соловйов, А.В. Шелдагаєва, І.М. Шопіна, О.М. Ярошенко та інші. Обрання такої європейської країни, як Франція, для запозичення норм її трудового законодавства у сфері локального регулювання охорони праці зумовлюється обранням Україною європейського напряму розвитку та прагненням стати повноправним членом Європейського Союзу. Це вимагає гармонізації національного законодавства, у тому числі трудового, із законодавством країн Європейського Союзу. Сполучені Штати Америки є передовою країною у сфері забезпечення захисту працівників від небезпечних виробничих факторів, тому дослідження практики локального регулювання охорони праці в цій країні сприятиме входженню України у світовий економічний простір.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей локального правового регулювання охорони праці найманих працівників у деяких зарубіжних країнах із розвинутою ринковою економікою в сучасний період, узагальнення відомих світових підходів до вдосконалення локального правового регулювання охорони праці найманих працівників та висловлення пропозицій щодо перспектив застосування зарубіжного досвіду в Україні.

Результати дослідження. Звертаючись до досвіду локального регулювання охорони праці в європейських країнах, варто зазначити, що як у країнах пострадянського простору, так і на європейському континенті також визнається й практично реалізується основне призначення локальних нормативних актів з охорони праці, яке полягає в конкретизації нормативно-правових актів більш високого рівня з урахуванням особливостей організації та умов праці того чи іншого підприємства, установи, організації, підвищенні рівня гарантій, які надаються працівникам локальними нормативними актами, у тому числі з охорони праці, а також встановленні нових умов праці, визначення яких є прямою компетенцією роботодавця. Основний акцент у європейських державах робиться на об'єктивному зростанні впливу локального нормативного регулювання охорони, розширенні сфери дії саме колективних договорів. Саме тому в європейських країнах із розвинутою ринковою економікою міцно утвердився інститут, який отримав назву колективно-договірної системи регулювання відносин, пов'язаних з організацією охорони праці. Співвідношення цих суб'єктів на різних ринках праці є різним. У Європі кожна держава встановлює лише мінімум законодавчих норм щодо створення належних і безпечних умов праці без детальної їх регламентації в законодавчих актах.

Незважаючи на такий невисокий рівень розробленості форм здійснення локального регулювання охорони праці на підприємствах, установах, організаціях у європейських країнах, ми відшукали досить прогресивні моменти забезпечення охорони праці на локальному рівні. Це, зокрема, ті, що стосуються здійснення контролю службами з охорони праці за правильною й ефективною реалізацією роботодавцем трудового законодавства, насамперед локального нормативного масиву. Такий досвід дасть нам змогу втілювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення українського законодавства про охорону праці.

Ефективність застосування трудового законодавства, зокрема пристосованих до умов певного виробництва локальних нормативних актів, значною мірою залежить від діяльності інспекцій із питань праці. Тим часом ефективність і дієвість інспекцій із питань праці, як відомо, перебуває не на найвищому рівні. Незважаючи на змістовне найменування спеціального органу у сфері охорони праці – Державної інспекції України з питань праці, українське законодавство у сфері охорони праці надає цій установі та її територіальним органам (інспекціям із питань праці) зовсім мало повноважень у сфері здійснення ефективного контролю за дотриманням роботодавцем нормативних актів з охорони праці. Водночас основну компетенцію у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства з охорони праці закріплено зовсім за іншим державним органом – Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України. Хоча в цього органу повноваження щодо здійснення повного, об'єктивного й усебічного державного нагляду (контролю) за дотриманням роботодавцями вимог нормативних документів у сфері охорони праці також є дещо обмеженими. Так, у Положенні про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України [1] не закріплено такі важливі способи здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням роботодавцем нормативних актів з охорони праці. У цьому положенні відсутнє право уповноваженої посадової особи в будь-який момент відвідувати підприємства, вимагати пред'явлення необхідних документів та ознайомлюватись з інформацією, складати протоколи, проводити розслідування, видавати обов'язкові розпорядження, накладати штрафи, у низці випадків припиняти роботу підприємств і їхніх підрозділів тощо, хоча такий підхід до здійснення державного нагляду за дотриманням роботодавцем нормативних актів з охорони праці є розповсюдженим у європейських країнах. Так, у таких країнах, як Великобританія, Нідерланди, Норвегія, інспекторам праці надано право за надзвичайних обставин тимчасово закривати підприємства або видавати обов'язкові накази (наприклад, про евакуацію персоналу) [2, с. 218]. У Франції в разі серйозної чи невідвротної небезпеки для працівників, що виникає внаслідок недотримання трудового законодавства та локальних нормативних актів, з метою вжиття необхідних заходів щодо усунення ризику інспектор має право звертатись до суду, який розглядає таке звернення в прискореному порядку. Такі заходи можуть включати в себе зупинку роботи підприємства або обладнання, конфіскацію матеріалів і часткове закриття робочої території [3].

На наше переконання, досвід Франції є таким, що підлягає детальному аналізу з наступним запозиченням вказаних положень з урахуванням особливостей українського трудового законодавства. Так, ми переконані в необхідності запозичення норми щодо обов'язку інспектора інспекції праці звертатися в суд у випадках виявлення серйозної чи невідвратної небезпеки для працівників, що виникає внаслідок недотримання трудового законодавства та локальних нормативних актів, з вимогою про зупинення роботи підприємства, обладнання, конфіскацію матеріалів і часткове закриття робочої території. Така норма повинна бути закріплена в основному документі, який регулює діяльність Державної інспекції України з питань праці – Положенні про Державну інспекцію України з питань праці [4]. Вважаємо, що закріплення такої нормативної вимоги сприятиме не лише ефективному здійсненню державного нагляду (контролю) за дотриманням роботодавцем локальних нормативних актів з охорони праці, а й належній реалізації роботодавцем усіх приписів локальних нормативних актів з охорони праці задля уникнення такого негативного наслідку, як можливість зупинення підприємства, що є причиною втрати ним прибутку (матеріальних збитків) і неможливості здійснення ним своєї трудової діяльності.

Специфічні форми локального регулювання охорони праці працівників існують у Сполучених Штатах Америки. Головною тезою здійснення локального правового регулювання охорони праці в США є ефективність методів і засобів забезпечення безпеки на виробництві, яка залежить від розробки для кожного виду роботи окремих цілісних систем захисту від усіх можливих порушень.

Аналіз положень трудового законодавства США свідчить, що питанням локального правового регулювання охорони праці приділено надзвичайно мало уваги з боку американського законодавця. Очевидно, це пов'язано з відсутністю необхідності детального нормативного регулювання всіх можливих локальних актів з охорони праці та неможливістю охопити всі їх види й системи. У зв'язку із цим в американському трудовому законодавстві увага приділяється лише тим видам трудової діяльності, які є новими та в яких ще не утвердились підвалини організації безпечності такої трудової діяльності.

Такий вид зайнятості, як дистанційна праця (телеробота), вимагає не просто дуже детальної регламентації та особливого виду контролю, а й специфічних заходів захисту прав надомників – дистанційних працівників. Головним документом, що регулює цю сферу трудових відносин у Сполучених Штатах Америки, є нещодавно прийнятий Закон про телероботу [5], який визначає основні напрями в галузі як усієї телероботи, так і охорони телероботи й захисту прав працівників. Аналізуючи закон у чинній редакції, необхідно вказати на одну важливу особливість: роботодавець наділяється основними повноваженнями щодо регулювання охорони дистанційної праці на локальному рівні. Це звичний підхід для американського трудового законодавства, оскільки, як і в загальних випадках (тобто щодо звичайних, недистанційних трудових відносин), саме роботодавець встановлює правила поведінки та заходи охорони праці в локальних актах чи трудових договорах. У законі безпосередньо вказується на процедурні особливості охорони праці дистанційних працівників, а питання, пов'язані з безпекою робочих місць, згадуються там переважно в складі принципів правового регулювання телероботи. Ці принципи в законі розділено на основні та спеціальні. Право на безпечні умови праці, які відповідають нормам із безпеки й здоров'я, як і в інших видах діяльності, у цій роботі включено до складу основних принципів. Контроль за дотриманням вимог як цього закону, так і локальних актів, прийнятих на його основі, покладається на органи виконавчої влади суб'єктів федерації (штатів).

Конкретизація основного федерального принципу забезпечення права на безпечні та здорові умови праці відбувається на рівні штатів. Так, законодавством різних штатів [6; 7; 8] передбачено такі дії роботодавців, які становлять собою один з аспектів локального правового регулювання охорони праці цієї категорії працівників:

- 1) дотримуватись прав і свобод дистанційних працівників;
- 2) встановлювати необхідне для дистанційної праці обладнання в будинках телепрацівників;
- 3) встановлювати чіткі строки виконання телероботи;
- 4) стежити за станом робочого місця телепрацівників за допомогою виїзних перевірок;
- 5) проводити підготовчий курс для працівників, які переходять на дистанційну роботу;
- 6) міняти застаріле обладнання на нове тощо.

Як бачимо, у США локально-правове регулювання охорони праці розглядається дещо під іншим кутом зору. На відміну від нашої держави та колишніх республік СРСР у США локально-правове регулювання полягає не тільки у виданні роботодавцем локальних правових нормативних актів. Американське трудове законодавство передбачає певні активні дії роботодавця як основу локального регулювання охорони праці, що базуються, безперечно, на звичних для цієї системи права принципів.

Незважаючи на те, що дистанційна робота початково виникла саме в Сполучених Штатах Америки, а також на інтенсивний розвиток цього виду праці, багато питань щодо охорони праці таких працівників залишаються невирішеними. Так, наприклад, ступінь втручання роботодавця в приватне життя надомника (телеворкера) у ході організації належних умов праці, що є основним обов'язком роботодавця, не знаходить чітке врегулювання в нормативній базі, унаслідок чого виникають різні колізії. Робити які-небудь остаточні висновки про характер локального правового регулювання охо-

рони дистанційної праці в США на сьогодні важко. Незважаючи на успішну історію розвитку, телепраця залишається тією специфічною категорією роботи, до якої вдаються лише в крайньому випадку та локальне регулювання якої викликає чимало суперечок. Однак існування американського досвіду регулювання трудової діяльності й охорони праці телепрацівників уже варто розглядати як прогресивний напрям удосконалення всієї системи трудового законодавства з урахуванням сучасних реалій життя. Активний розвиток локального регулювання охорони праці в цій сфері дає можливість сподіватись, що законодавство Сполучених Штатів Америки в найближчому майбутньому зможе забезпечити дистанційних працівників повноцінною й ефективною правовою базою, на основі якої прийматимуться також локальні нормативно-правові акти.

З огляду на весь проаналізований нами інформаційний матеріал варто зазначити, що для України запозичення американського досвіду охорони праці телепрацівників (дистанційних працівників) є вкрай необхідним, оскільки в нашій державі, незважаючи на інтенсивний розвиток такого виду трудової діяльності, на законодавчому рівні не вжито жодних заходів у напрямі не лише регулювання їх праці, а й забезпечення охорони здійснення такої трудової діяльності. Саме тому доцільним є включення до проекту Трудового кодексу України окремої спеціальної глави «Дистанційна робота працівників», яка повинна регулювати працю не лише телепрацівників, а й інших дистанційних працівників, встановлювати особливості охорони їхньої праці, у тому числі на локальному рівні.

Таким чином, варто визнати прогресивним досвід США у сфері забезпечення здійснення локального правового регулювання охорони праці дистанційних працівників шляхом закріплення обов'язку здійснення роботодавцями певних активних дій у сфері організації здорових, безпечних і комфортних умов праці дистанційних працівників, а також запозичення окремих аспектів такого досвіду в українське законодавство. Так, в Україні необхідно забезпечити дистанційних працівників повноцінною й ефективною правовою базою. Першим кроком у цьому напрямі може стати закріплення в проекті Трудового кодексу України окремої глави «Дистанційна робота працівників», у якій загальним чином необхідно врегулювати питання забезпечення, здійснення й охорони дистанційної праці всіх категорій дистанційних працівників, у тому числі телепрацівників, на кшталт Сполучених Штатів Америки з обов'язковим урахуванням форм здійснення локального регулювання охорони праці таких працівників. Це, зокрема, здійснення роботодавцем певних активних дій на локальному рівні з метою організації безпечних і комфортних умов праці дистанційних працівників.

Насамкінець варто зазначити, що, незважаючи на недостатнє приділення уваги згаданими країнами питанням локального-правового регулювання охорони праці, у кожній із них ми намагались віднайти ті норми, урахування й запровадження яких в Україні могло б привести до якісно нового етапу локально-правового регулювання охорони праці всіх категорій найманих працівників. Так, використання українським законодавцем прогресивного досвіду Франції у сфері закріплення обов'язку інспектора інспекції праці щодо звернення в суд у випадках виявлення серйозної чи невідвратної небезпеки для працівників, що виникає внаслідок недотримання трудового законодавства та локальних нормативних актів, з вимогою про зупинення роботи підприємства, обладнання, конфіскації матеріалів і часткового закриття робочої території сприятиме ефективному здійсненню державного нагляду (контролю) за дотриманням роботодавцем локальних нормативних актів з охорони праці, а також належній реалізації роботодавцем усіх приписів локальних нормативних актів з охорони праці. Американський досвід локально-правового регулювання охорони праці дистанційних працівників дасть змогу нашій державі вийти на якісно новий рівень відповідності українського законодавства про працю сучасним реаліям життя.

Висновки. Отже, для ефективного локально-правового регулювання охорони праці найманих працівників в Україні необхідно враховувати світовий досвід із його позитивними й негативними сторонами. Однак варто пам'ятати, що у зв'язку зі своєрідністю української моделі правової регламентації охорони праці трудящих запозичення зарубіжного досвіду може виявитись неідеальним через несумісність з українськими реаліями. Саме тому вдосконалення трудового законодавства у сфері охорони праці на локальному рівні шляхом імплементації норм трудового права інших держав має здійснюватись на підставі створення умов для їх сприйняття національним правом, зокрема й створення чіткої законодавчої бази.

Список використаних джерел:

1. Про положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України : Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – С. 61.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Федорова Е.А. Правовые средства обеспечения соблюдения требований по охране труда / Е.А. Федорова // Сравнительное трудовое право. – 2009. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hse.ru/data/2009/11/18/1224830409/France_1_2009_T2.pdf.

4. Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 9. – С. 3.
5. Telework Enhancement Act of 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>.
6. Закон про телероботу штату Нью-Йорк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://m.nysenate.gov/legislation/bill/S3346-2011>.
7. Політика в галузі дистанційної праці штату Вірджинія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dhrm.state.va.us/hrpolicy/policy/telecommute1_61.pdf.
8. Глава 3 Кодекс штату Каліфорнія про дистанційну працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://law.justia.com/codes/california/2009/gov/14200-14203.html>.

УДК 349.2

ПЕТРЕНКО О.А.

ВИДИ САНКЦІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано види санкцій у трудовому праві. Розкрито їх сутність і нада-
но загальнотеоретичну характеристику. З'ясовано зміст авторської класифікації санкцій
у трудовому праві та їх значення для трудових відносин.

Ключові слова: санкція, трудове право, працівник, роботодавець, трудове законо-
давство.

В статье проанализированы виды санкций в трудовом праве. Раскрыта их сущность
и предоставлена общетеоретическая характеристика. Выяснено содержание авторской
классификации санкций в трудовом праве и их значение для трудовых отношений.

Ключевые слова: санкция, трудовое право, работник, работодатель, трудовое за-
конодательство.

In the article analyzed types of sanctions in labor law. Revealed their essence and provided
general theoretical description. It is found content of authoring classification of sanctions in
labor law and their implications for labor relations.

Key words: sanction, labor law, employee, employer, labor legislation.

Вступ. Актуальність дослідження виявляється через необхідність удосконалення правового
регулювання трудових відносин, що становлять важливу основу суспільних відносин. Як галузь
національного законодавства трудове право перебуває на стадії реформування. Необхідне значен-
ня для створення належної поведінки суб'єктів цих відносин мають заходи правового примусу, а
особливо санкції. Запровадження системи санкцій націлене на створення регулювання правово-
го характеру у сфері трудових відносин. У свою чергу санкції, які проявляються через механізми
примусу, відіграють помітну роль у захисті трудових прав і їх учасників, є засобами забезпечення
повноцінного дотримання норм трудового права та виконання покладених на суб'єктів трудових
правовідносин обов'язків.

Варто вказати, що на сьогодні національне законодавство у сфері трудових відносин у пи-
танні застосування санкцій не достатньою мірою відповідає сучасним вимогам реалізації й охоро-
ни трудових прав і виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а в наукових працях
проблему санкцій у трудовому праві розкрито недостатньо. Процес реформування законодавства у
сфері трудових прав потребує науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення системи
санкцій цієї галузі права.

Стан наукового дослідження. Питання санкцій як категорії трудового права розглядалися
у дослідженнях А.А. Абрамової, С.С. Алексєєва, Б.Т. Базилєва, Є.С. Белінського, С.М. Братуся,

© ПЕТРЕНКО О.А. – здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін (Дніпропетровський
державний університет внутрішніх справ)