

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇХ НЕВИКОНАННЯ

LIABILITIES OF AN EMPLOYEE IN THE SPHERE OF LABOUR PROTECTION AND DISCIPLINARY ACTIONS FOR THEIR NEGLIGENCE

Кравцов Д.М.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена питанням правового регулювання охорони праці. На основі аналізу чинного трудового законодавства визначені основні обов'язки працівників у сфері охорони праці. Особливу увагу приділено питанням дисциплінарної відповідальності працівників за недотримання обов'язків у сфері охорони праці, зокрема наведені найпоширеніші порушення законодавства з охорони праці з боку працівників та визначений їх правовий зміст. У статті проаналізовані норми чинного законодавства України, проведений аналіз норм проекту Трудового кодексу України та запропоновані рекомендації щодо вдосконалення їх змісту.

Ключові слова: охорона праці, трудові обов'язки, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарні стягнення, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена вопросам правового регулирования охраны труда. На основе норм действующего трудового законодательства определены основные обязанности работников в сфере охраны труда. Отдельное внимание уделено вопросам дисциплинарной ответственности работников за несоблюдение обязанностей в сфере охраны труда, в частности, определено правовое содержание наиболее распространенных нарушений законодательства в сфере охраны труда. В статье проанализированы нормы действующего законодательства Украины, проведен анализ норм проекта Трудового кодекса и сделаны предложения по усовершенствованию их содержания.

Ключевые слова: охрана труда, трудовые обязанности, дисциплинарная ответственность, дисциплинарные взыскания, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to the issues of legal regulation of labour protection. On the basis of the analysis of the current labour legislation, the main liabilities of workers in the sphere of labour protection are determined. Special attention is paid to the disciplinary actions against employees for non-compliance with the liabilities in the sphere of labour protection, in particular, the most common violations of labour protection legislation by employees are pointed out and their legal substance is defined. The article analyzes the provisions of the current legislation of Ukraine, the provisions of the draft Labour Code of Ukraine, and suggests recommendations for improving their content.

Key words: labour protection, labour liabilities, disciplinary actions, disciplinary penalties, draft of the Labour Code of Ukraine.

Постановка проблеми. Незважаючи на амбіційні плани держави, яка протягом усієї своєї історії крокує курсом, спрямованим на розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві та вже проведену копітку багатолітню роботу, на жаль, стан виробничої безпеки праці в Україні суттєво не покращився. Україна і зараз не займає почесних місць у рейтингу показників стану безпеки праці серед найбільш розвинутих держав світу.

Держава підвищує рівень контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, посилює відповідальність роботодавців, намагається економічно стимулювати їх до покращення стану безпеки виробництва, але не всі причини лежать на боці роботодавця. Не менш важливим суб'єктом відносин з охорони праці є працівник – особа, яка має дбати про охорону праці разом із роботодавцем. Діяння працівників, що кваліфікуються як порушення трудової та технологічної дисципліни і пов'язані з недотриманням вимог законодавства про охорону праці, за даними Державної служби статистики України [1, с. 110], є причиною істотної частини всіх зареєстрованих нещасних випадків. Тому дослідження змісту обов'язків працівника щодо питань охорони праці є надзвичайно актуальним. Дуже важливо зрозуміти, якими мають бути алгоритми поведінки роботодавця, щоб вони стали дієвими та ефективними механізмами запобігання порушенням працівниками законодавства з охорони праці, якою має бути дисциплінарна відповідальність, щоб утримати працівників від неправомірної поведінки.

Стан дослідження. Наукові проблеми визначення обов'язків працівників, зокрема і щодо охорони праці, їх дисциплінарної відповідальності за порушення таких обов'язків, завжди були предметом належної уваги на-

уковців у галузі трудового права. Свої праці дослідженню проблемних питань дисциплінарної відповідальності присвячували в різні роки такі вчені, як: О.Т. Барабаш, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, Д.С. Кутومانов, С.М. Прилипка, О.Г. Серета, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Разом з тим сьогодення вимагає подальшого дослідження проблематики дисциплінарної відповідальності працівників, адже триває розроблення Трудового кодексу України.

Метою статті є висвітлення дискусійних, проблемних питань охорони праці та питань дисциплінарної відповідальності працівників за порушення вимог законодавства про охорону праці, знаходження правових шляхів їх вирішення у проекті Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до ст. 3 Конституції України [2] людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Це означає, що кожному громадянину гарантується право на безпеку своєї життєдіяльності в усіх сферах соціального та професійного життя. Ч. 4 ст. 43 Основного Закону держави прямо передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Таким чином, законодавець встановлює гарантію захисту життя і здоров'я працівників у трудовій діяльності, наголошуючи на пріоритеті інтересів людини над результатами економічної підприємницької діяльності.

Конституційне право громадян на належні, безпечні і здорові умови праці реалізується через охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України «Про охорону праці» [3]). Державна політика в галузі охорони праці визначається-

ся відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням і базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Належними умовами праці слід вважати справний стан машин, верстатів і пристроїв; належну якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; вчасне забезпечення виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією.

Здорові та безпечні умови праці – це додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні умови освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників і т. ін.

Закон України «Про охорону праці» передбачає широке коло гарантій прав працівників на охорону праці. Ці гарантії супроводжують кожного працюючого з моменту укладення трудового договору та впродовж роботи аж до припинення трудових правовідносин. Спеціальні гарантії у вигляді пільг та компенсацій встановлюються працівникам, які працюють у шкідливих та небезпечних умовах праці, окремим категоріям працівників законодавством передбачається надання спеціального одягу, взуття, спеціального харчування. Передбачене особливе ставлення роботодавця, особливі вимоги до їхньої безпеки під час виконання трудових обов'язків таких спеціальних суб'єктів трудових правовідносин, як неповнолітні працівники, жінки та особи з інвалідністю. Кожному працівнику гарантується відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або у разі смерті під час виконання трудових обов'язків та інших випадків, передбачених законодавством України.

Разом з тим, крім широкого кола прав на охорону праці та комплексу гарантій їх реалізації, законодавство передбачає і певні обов'язки працівників у сфері охорони праці.

Одним з основних обов'язків працівника, відповідно до чинного КЗпП України [4], є дотримання вимог законодавства про охорону праці. Зокрема, відповідно до ст. 159 Кодексу працівник зобов'язаний:

а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

б) додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життя чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Ст. 14 Закону України «Про охорону праці» також зобов'язує працівника дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

«Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій» № 213 від 20.07.84 р. [5] говорять про обов'язок працівників дотримуватися вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипо-

жежної охорони, передбачених відповідними правилами та інструкціями, працювати у виданому спецодязі, спецвзутті, користуватися необхідними засобами індивідуального захисту.

Важливо також враховувати, що обов'язки працівників у сфері охорони праці, крім чинного законодавства, передбачаються також локальними нормативно-правовими актами та умовами індивідуального трудового договору.

Яких же видів порушень законодавства про охорону праці найчастіше припускаються працівники? Поклавши в основу класифікації порушень логіку, що була використана законодавцем у формулюванні ст. 159 КЗпП України, основні порушення можна звести до таких:

1. *Незнання та/або невиконання вимог нормативних актів про охорону праці підприємства:*

– *правил та інструкцій поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва (інструкцій з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт; інструкцій про заходи пожежної безпеки тощо);*

– *недодержання зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації).*

Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Нормативно-правові акти з охорони праці призначені для уточнення, поглиблення та конкретизації положень законодавчих актів з питань охорони праці, а також регламентації вимог безпеки щодо конкретних: виробничого середовища, трудового процесу, виробничого устаткування, знарядь праці, засобів захисту працюючих, порядку ведення робіт тощо.

Власник затверджує вищезгадані нормативні акти та інші, що регламентують питання охорони праці, виходячи зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі НПАОП і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. Розроблення нормативно-правових актів підприємства з охорони праці здійснюється відповідно до «Порядку опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві», затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 132 від 21.12.1993 р. [6], «Положення про розробку інструкцій з охорони праці», затвердженого спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Комітету з нагляду за охороною праці № 9 від 29.01.1993 р. [7].

Відповідно до норм Положення інструкція є актом з охорони праці підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, що містить обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці під час виконання ними робіт певного виду або за певною професією на всіх робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства, будівельних майданчиках або в інших місцях, де за дорученням роботодавця чи уповноваженого ним органу виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки.

Невиконання працівником приписів інструкцій та правил з техніки безпеки кваліфікується як порушення технологічної дисципліни, на дотримання якої прямо вказує норма ст. 139 КЗпП України.

Іноді працівники свідомо нехтують приписами інструкцій та правил з техніки безпеки, але найчастіше приписи цих локальних актів не виконуються з необережності. Працівники забувають про свій обов'язок або розраховують на низький рівень контролю за виконанням працівниками своїх обов'язків з боку роботодавця.

У разі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності слід враховувати, що протиправна бездіяльність працівника може бути зумовлена також недоліками організації виробництва (виробничої дисципліни підприємства), коли працівник виконав би правомірні вимоги роботодавця, якщо б для цього були створені відповідні умови. За таких обставин правомірність притягнення до відповідальності працівника є сумнівною – відповідальність мають нести відповідні керівники, що уповноважені організувати роботу з охорони праці підприємства.

2. *Невикористання працівником під час виконання трудових обов'язків засобів колективного та індивідуального захисту.*

Засоби колективного захисту – засоби захисту, конструктивно і функціонально пов'язані з виробничим процесом, виробничим обладнанням, приміщенням, будинком, спорудою, виробничим майданчиком тощо. Види засобів колективного захисту класифікуються залежно від виду шкідливого або небезпечного виробничого фактора, впливу якого на працівника вони запобігають, та залежно від їх функціонального призначення.

Засіб індивідуального захисту – спорядження, що призначається для носіння користувачем та/або забезпечення його захисту від однієї або кількох видів небезпеки для життя чи здоров'я, а також для захисту від забруднення. ЗІЗ застосовуються в тому разі, коли безпека виконання робіт не може бути повністю забезпечена організацією виробництва, конструкцією обладнання, засобами колективного захисту.

Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту має відповідати вимогам «Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту», затвердженого Наказом Держгірпромнагляду від 24 березня 2008 року № 53 [8].

Засоби індивідуального захисту використовують за призначенням згідно з інструкціями з експлуатації, які мають бути зрозумілими для працівників. Їхні вимоги мають бути включені у відповідні розділи обов'язкових для виконання працівниками документів (інструкції з охорони праці, технологічні регламенти тощо). Для того щоб кожен працівник міг виконати свій обов'язок, щоб застосування засобів захисту не обтяжувало працівника і не створювало передумов для порушення ним трудової дисципліни, роботодавець має піклуватись про те, щоб засіб індивідуального захисту:

- повністю відповідав вимогам захисту;
- не створював для його носія зайвого навантаження та не погіршував дію інших засобів коригування зору та слуху (лінз, окулярів тощо);
- підходив користувачу за фізіологічними показниками;
- підходив користувачу для застосування в конкретних умовах праці;
- відповідав вимогам ергономіки та стану здоров'я працівника.

Якщо ці умови використання засобів захисту не будуть дотримані, може постати питання про обґрунтованість застосування до працівника, який ними не користується, заходів дисциплінарного стягнення.

Статистичні дані Державної служби України з питань праці показують, що навіть за умов достатнього забезпечення працівників засобами індивідуального захисту мають місце факти невикористання їх самими працівниками – за власною ініціативою або за домовленістю з роботодавцем, але ще більше порушень у цій сфері зумовлено відсутністю належного контролю за використанням засобів з боку роботодавця. Необхідно пам'ятати, що в усіх подібних випадках відповідальність за виконання робіт без засобів індивідуального захисту несе і працівник, і роботодавець.

3. *Відмова, ухилення чи порушення строків навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.*

«Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» затверджений Наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 року № 15 [9]. Це положення є типовим (на його підставі з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці на кожному підприємстві розробляються свої положення локального характеру) і встановлює порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності.

Під навчанням з питань охорони праці розуміється навчання працівників з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання первинної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зокрема посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці, не допускаються до роботи. Цей проступок кваліфікується як порушення трудової дисципліни підприємства, за який настає дисциплінарна відповідальність.

4. *Відмова, ухилення чи порушення строків проходження попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.*

Проведення попереднього та періодичних медичних оглядів осіб, які працюють на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі та медичному огляді осіб віком до 21 року, врегульовано «Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій», затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246 [10].

Відповідно до норм Порядку обов'язок роботодавця:

- а) організувати лабораторні дослідження умов праці з визначенням шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу на конкретних робочих місцях для того, щоб визначити категорії працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду;
- б) подати заявку до управління Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) за місцем розташування підприємства про визначення категорії працівників, які підлягають періодичному медогляду;
- в) скласти поіменні списки працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам, узгодити їх з територіальною установою Держпраці;
- г) укласти із закладом охорони здоров'я договір про проведення медогляду своїх працівників та оплатити його послуги;
- г) забезпечити своєчасне та організоване проходження працівниками медоглядів та обстежень. Для цього він видає наказ про проведення медоглядів та призначає відповідальних осіб.

Працівники зобов'язані пройти медогляд. Законодавство передбачає, що роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

5. Недостатня дбайливість про особисту безпеку і здоров'я, невживання необхідних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю чи здоров'ю працівника або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, неповідомлення про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Порушенням правил охорони праці є не лише типові казуси, які детально регламентовані в нормативно-правових актах, але і ситуації, що не зафіксовані в законодавстві, однак за логікою витікають із законодавчих вимог та норм локальних актів роботодавця.

Встановлюючи юридичну відповідальність фактично за бездіяльність працівника, яка до того ще й має низький рівень нормативної визначеності, законодавець вимагає від кожного учасника трудових відносин максимальної уважності до питань охорони праці, навіть не ставлячи відповідальності у залежності від наслідків такої поведінки.

У який же спосіб визначити ступінь дбайливості та обачності працівника? Яка поведінка буде визнаватися «досить винною», щоб дати підставу для застосування до працівника дисциплінарної відповідальності?

Працівник сам має розуміти, що в його діянні відсутня дбайливість (турботливість), яка вимагається від нього законодавством з питань охорони праці, має передбачати можливість настання негативних наслідків своєї поведінки і бажати або свідомо допускати настання таких наслідків. Більше того відповідальність має наставати навіть тоді, коли працівник не розуміє неналежного рівня своєї дбайливості та обачності, хоча міг і мав це розуміти і передбачати. Вбачається, що умовою настання відповідальності є порушення загального обов'язку забезпечувати певного рівня дбайливість та обачність у питаннях охорони праці.

За наявності в діяннях працівника складу дисциплінарного проступку, порушення ним обов'язків щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою дисциплінарну відповідальність.

Відповідно до ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Кваліфікація діяння працівника під час порушення ним законодавства про охорону праці як дисциплінарного проступку є важкою та відповідальною справою. У цьому процесі роботодавець має великий ризик припуститися помилки, що неодмінно призведе до втрат матеріального, організаційного та репутаційного характеру як для нього самого, так і для працівника підприємства. Особливу небезпеку потягне за собою неправильна кваліфікація проступку працівника та обставин події, коли за систематичності порушень її наслідком буде звільнення працівника з роботи.

Піддаючи аналізу перелік підстав дисциплінарного звільнення, можна зробити висновок, що чинне трудове законодавство передбачає лише одну дисциплінарну санкцію, яка може бути застосована до порушника законодавства про охорону праці. Такою санкцією є захід морально-го впливу на працівника – догана.

Проектом Трудового кодексу України (законопроект № 1658) [11] перелік підстав звільнення з роботи з ініціативи роботодавця, які застосовуються за порушення працівникам свої трудових обов'язків, пропонується

розширити новою для національного законодавства нормою, яка дає змогу звільнити працівника у разі грубого порушення ним вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку (п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК).

Незважаючи на побоювання, що розширення переліку підстав дисциплінарного звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця може стати тенденцією в розвитку трудового законодавства України, вважаємо ідею підвищення відповідальності працівника за порушення трудових обов'язків, які можуть призвести до тяжких наслідків у вигляді нещасного випадку або аварії, цілком правильною. З огляду на масштабність та значимість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступенем його небезпеки.

Ця норма є новою для українського законодавства. Порушення працівником правил та норм з охорони праці завжди кваліфікувалося як порушення трудової дисципліни і було підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, але застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за одноразове порушення цих норм законодавством не передбачалося.

З огляду на надзвичайно тяжкі наслідки такої поведінки у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії чи створення реальної загрози настання таких наслідків, вважаємо запровадження такої підстави для звільнення працівника цілком виправданою. При цьому законодавець має дослухатись до рекомендацій МОП з цього приводу. Міжнародне бюро праці у Меморандумі технічних коментарів до проекту Трудового кодексу України 2015 р. [12, с. 20] не лише піддає цю норму критиці, але й встановлює певну тенденцію всього проекту Трудового кодексу – покладати відповідальність на працівників за будь-яку відсутність знань з безпеки та гігієни праці та/або за будь-яке недотримання законів та нормативних актів у цих сферах.

Бюро констатує, що в системах сучасних трудових відносин встановлення та підтримання безпечного робочого середовища – це основний обов'язок саме роботодавця. Це означає, що роботодавець має упевнитися, що працівники мають необхідні знання з безпеки та гігієни праці, навчання та навички, щоб безпечно виконувати свою роботу. Бюро рекомендує визначити в Трудовому кодексі обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці.

Висновки. Зазначену норму проекту ТК бажано сформулювати таким чином, щоб у роботодавця не було спокуси та реальної можливості перекласти відповідальність за виробничий травматизм на працівників, крім випадків, коли в результаті розслідування буде встановлено, що роботодавцем законодавство про охорону праці не порушувалося, а причиною нещасного випадку було виключно грубе нехтування правилами безпеки з боку самого працівника. Ця підстава не має бути легальною можливістю для роботодавця «позбавитись» незручного працівника під приводом створення останнім реальної загрози настання наслідків у вигляді нещасного випадку чи аварії, для якої процедури розслідування чи підтвердження законодавством не передбачено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Травматизм на виробництві в Україні у 2017 році: статистичний збірник. / Держслужба статистики України. Київ, 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_tv_2017.pdf
2. Конституція України: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.92 р. № 2694-XII. / Відомості Верховної Ради. 1992. № 49. Ст. 668.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України. / Відомості Верховної Ради. 1971. (Додаток до № 50. Ст. 375).
5. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам № 213 от 20.07.84 г. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>
6. Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 132 від 21.12.1993 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94>
7. Положення про розробку інструкцій з охорони праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Комітету з нагляду за охороною праці № 9 від 29.01.1993 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98>
8. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту: Наказ Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України № 53 від 24.03.2008 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0446-08>
9. Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці: Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці № 15 від 26.01.2005 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05>
10. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ Міністерства охорони здоров'я № 246 від 21.05.2007 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>
11. Трудовий кодекс України (реєстр. № 1658, в ред. від 24.07.2017 р. доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
12. Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 (Україна), 2016 р. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rc=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEWjUp-CspL3TAhXluBQKHT06APMQFggjMAA&url=http%3A%2F%2Fhrliga.com%2Fdocs%2Ftehn_zauv_MOP_2016.doc&usq=AFQjCNH0F8CBUMYKoRo4GsA1cg3vByEcGw&sig2=9_t3iEj4NGCefz8zRmsnpQ

УДК 349.2:331.2(477)

ДО ПИТАННЯ ПРО ВПЛИВ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ НА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

REGARDING TO THE IMPACT OF EUROPEAN SOCIAL STANDARDS ON THE MAINTAINING LABOR POTENTIAL IN UKRAINE

Малюга Л.Ю.,

*кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена дослідженню та аналізу впливу процесу євроінтеграції на збереження трудового потенціалу та проблем адаптації соціального законодавства України до стандартів європейських країн. Визначено мету та завдання європейських соціальних стандартів. Автором наголошено, що досягнення високого рівня життя населення, аналогічного рівню в країнах Європи, є можливим за умови імплементації європейських соціальних стандартів у свою практику, що потребує здійснення суттєвих змін у забезпеченні права на працевлаштування, досягнення європейських стандартів щодо оплати та безпеки праці, гарантій соціального захисту.

Ключові слова: трудовий потенціал, європейські соціальні стандарти, імплементація, Європейський Союз, соціальний захист.

Статья посвящена исследованию и анализу влияния процесса евроинтеграции на сохранение трудового потенциала и проблем адаптации социального законодательства Украины к стандартам европейских стран. Определены цели и задачи европейских социальных стандартов. Автором отмечено, что достижение высокого уровня жизни населения, аналогичного уровню в странах Европы, возможно при условии имплементации европейских социальных стандартов в своей практике, что требует внесения существенных изменений в обеспечение права на трудоустройство, достижения европейских стандартов оплаты и безопасности труда, гарантий социальной защиты.

Ключевые слова: трудовой потенциал, европейские социальные стандарты, имплементация, Европейский Союз, социальная защита.

The article's focal point is to conduct essential research and analysis of the European integration impact on the maintaining substantial labor potential as well as issues regarding the adaptation of the Ukrainian social legislation to the widely recognized European countries' standards. For this reason the overall aim and key tasks of the European social standards were found out. The author emphasizes that to achieve high living standards (which are functioning now in the European countries) could take place only in case, when such standards are implemented into the national practice. Consequently, this requires fundamental changes in the employment rights ensuring, attaining the European wage standards as well as standards for workplace safety, social guarantees protection.

Key words: labor potential, European social standards, implementation, European Union.

Постановка проблеми. В умовах інтеграційних процесів в Україні все більшого значення набуває запровадження соціальних стандартів Євросоюзу у національне законодавство [1, с. 70.]. Трудовий потенціал є важливим чинником соціально-економічного розвитку, значення якого відіграє велику роль у стратегічних завданнях держа-

ви щодо підвищення добробуту громадян України як на сучасному етапі, так і в перспективі. Неefективне використання наявного трудового потенціалу призводить до погіршення якості життя населення і становить загрозу для соціальної безпеки країни. Тому соціальні стандарти у сфері збереження трудового потенціалу як правовий ін-