

МІЖНАРОДНІ НОРМИ ЩОДО СПЕЦІАЛЬНИХ ОРГАНІВ, ПОКЛИКАНИХ ЗАБЕЗПЕЧИТИ ОХОРОНУ ПРАЦІ

СЕРЕДА О. Г.

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права

Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» м. Харків, Україна

Оновлення трудового законодавства відповідно новим ринковим умовам є необхідністю. І в цьому процесі не аби яке значення має міжнародний досвід, міжнародні стандарти у сфері праці, в тому числі і стосовно системи нагляду і контролю, що обумовлює актуальність обраної теми статті.

Дослідженням міжнародних норм щодо спеціальних органів, покликаних забезпечити охорону праці, вже займалися такі науковці як М.Д. Бойко, П.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов та інші.

Однією з гарантій дотримання норм законодавства суб'єктами трудових правовідносин є створення у всіх країнах Заходу спеціальних державних органів, покликаних забезпечити реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій області всіх державних органів і неурядових установ (наприклад, Федеральна адміністрація по техніці безпеки та виробничої санітарії в США, Управління з техніки безпеки та гігієни праці в Швеції) [1, с. 124]. І це не дивно. Адже відповідне зобов'язання є одним з перших міжнародних стандартів, визначених МОП у цій

сфері, на який слід звернути увагу при характеристиці специфіки правового регулювання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства на міжнародному рівні. Як справедливо визначають А. Андрущенко та І. Дубровський, нормативні документи, розроблені МОП, складають Міжнародний кодекс праці [2, с. 27]. Дотримання обов'язкових для виконання норм міжнародного права – у тому вигляді, як вони викладені у конвенціях Міжнародної організації праці, – має бути звичайною справою в кожній країні цієї планети, визначає М.Зоммер [3, с. 36].

Зокрема, зобов'язання створення системи інспекцій праці на промислових підприємствах (ст. 1), на торговельних підприємствах (ст. 22) держав, що є членами Міжнародної організації праці, передбачене Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [4]. Дана Конвенція ратифікована Україною Законом № 1985-IV від 08.09.2004. Відповідно ст. 2 цієї Конвенції головною метою організації і функціонування даних інспекцій є забезпечення застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи. Для цього інспекторам надається право безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування для переконання у суворому дотриманні норм законодавства, в тому числі поодинокі або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства, вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються (ст. 12).

Протокол до Конвенції № 81, прийнятий на 82-й сесії МОП в 1995 р., передбачив поширення положень Конвенції № 81 на всі категорії працівників. Однак кожній державі, який ратифікував Протокол 1995 р., надається можливість виключити з дії Конвенції № 81 військовослужбовців, поліцейських, працівників спецслужб, в'язниць, деякі інші категорії державних чиновників, якщо застосування до цих категорій осіб Конвенції № 81 створить певні проблеми. Допускається й інша можливість. Держави не виключають зазначені категорії осіб зі сфери дії Конвенції № 81, але допускають інспектування з визначеними обмеженнями та умовами [5, с. 522].

Окрім виключень, здійснення яких можливе відповідно до Протоколу до Конвенції № 81, у ч. 2 ст. 2 самої Конвенції МОП № 81 передбачена можливість в рамках національного законодавства окремих країн звільняти від застосування цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту або частини цих підприємств [4]. Водночас, у Рекомендації щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах від 11.07.1947 № 82 передбачено, що Кожний член Міжнародної організації праці повинен поширити на гірничопромислові і транспортні підприємства, яких вважають такими відповідні органи влади, належні системи інспекції праці з метою забезпечення застосування положень законодавства щодо умов праці та охорони працівників на виробництві [6]. Таким чином, виключення підприємств гірничої промисловості і транспорту зі сфери нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства несприятиме. Водночас, виділення у міжнародних актах таких сфер як гірничо промисловість і транспорт вказує на їх специфіку відносно інших промислових і торговельних підприємств, специфіку здійснюваного інспектування у цих сферах. Це є додатковим аргументом стосовно існування окремих структурних частин єдиної системи органів контролю за дотриманням трудового законодавства України, формування яких можливе шляхом об'єднання існуючих Держпраці і Держгірніромнагляд в єдину систему органів в якості окремих структурних частин.

Конвенція МОП № 129 25.06.1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві [7] передбачає зобов'язання забезпечення існування системи відповідних інспекцій у сільському господарстві (ст. 3). Дану Конвенцію ратифіковано Законом України № 1986-IV від 08.09.2004. В Україні окремої інспекції праці у сільському господарстві не існує. Водночас, у ст. 7 Конвенції МОП № 129 передбачена альтернатива у створенні інспекції праці у

сільському господарстві у вигляді функціонування такої як окремої системи органів, або ж у структурі єдиного відомства інспекції праці. Таким чином, охоплення контролем Держпраці України дотримання законодавства про працю всіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого не є порушенням міжнародних стандартів у сфері охорони праці, визначених МОП.

Отже, виходячи з проведеного аналізу, можемо резюмувати, що у кожній правовій країні повинна бути забезпечена ефективна система органів інспектування, які б забезпечували належний рівень охорони праці на підприємствах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов/ И.Я. Киселев. – М.: Издательство ИОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА*М). – 2000. – 263 с.
2. Андрющенко А. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально – трудових відносин / А. Андрющенко, І. Дубровський // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – № 2/2005, С. 24-32.
3. Зоммер М. Європейська соціальна модель та вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації / М. Зоммер // Професійки України. – № 10, жовтень 2007. – С. 35-36
4. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ «Конвенція Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (укр/рос)» від 11.07.1947 № 81: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_036/card2#Card.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И.Я. Киселев – М.: Дело. – 1999 – 728 с
6. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ «Рекомендації щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах № 82» від 11.07.1947: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_301/card2#Card.
7. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ «Конвенція МОП № 129 25.06.1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25.06.1969 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_114/card2#Card.