

ПРАВО НА БЕЗПЕКУ ТА ГІГІЄНУ ПРАЦІ В ЄС

Право на працю є першим із конкретних прав, визнаних у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Серед численних прав людини, вказаних в міжнародних договорах та угодах, в Конституції України набули закріплення та відображення основні трудові права, серед яких й право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці, закріплене у ч. 4 ст. 43 Конституції України. Разом з тим, право на безпечні й здорові умови праці закріплене у ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі - ЄСХ (п)), яка визначає обов'язок держави розробити, здійснювати й періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни та виробничого середовища, головною метою якої є поліпшення охорони праці й виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам і травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

При цьому є очевидним зростання значення проблем з охороною праці, тому що саме вирішення даного напрямку може стати початком нового етапу розвитку суспільства. Від вирішення проблем в сфері охорони праці залежить стан і діяльність людських ресурсів – основної сили, яка створює блага в наші дні. Підвищення уваги у світі до проблем охорони праці пояснюється тим, що кожен рік, не дивлячись на різноманітні заходи в різних країнах, зростає виробничий травматизм, а ще більш стрімко професійні захворювання.

Необхідно зазначити, що стан системи охорони праці в усіх державах є одним із показників соціального благополуччя. Європейський Союз в цьому не є винятком, а європейська інтеграція є незмінним стратегічним пріоритетом державної політики незалежної України, продиктована фактом належності України до європейської цивілізації. Успішний приклад Європейського Союзу демонструє можливість існування інтеграційної моделі, в якій стверджуються нові принципи міждержавних відносин, позбавлені недовіри й непрозорості, де національний суверенітет кожної з держав органічно пов'язаний з колективними зобов'язаннями та спільними діями. Європейська модель розвитку охорони праці є найсприятливішою для реалізації українського потенціалу та забезпечує поступальний розвиток нашої держави. Результатом європейської інтеграції має стати утвердження в Україні європейських політичних, економічних, соціальних і гуманітарних стандартів, якісне

підвищення рівня життя всіх верств суспільства. Відтак цей процес відповідає інтересам усіх українських громадян.

На європейському рівні вимоги безпеки та здоров'я працюючих регулюються також низкою Директив Ради Європейського Союзу.

Основоположною є Директива Ради 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи» 1989 р., яка встановлює загальні принципи охорони праці і правила їх впровадження.

З огляду на вищевикладене, можна зробити висновок про те, що основними принципами правового забезпечення охорони праці в ЄС є принцип поваги прав людини, який покликаний гарантувати соціальну справедливість у суспільстві.

Узгодження юридичних рамок охорони праці в Європейському Союзі не означає, що реальні умови праці однакові у всьому Союзі. Проте, можна зробити кілька висновків.

Насамперед, необхідно включити або перенести положення європейських директив в національні правові рамки таким чином, щоб їх зміст міг би належним чином провадитися в життя. Це не означає, що зміна національних законів автоматично поліпшує умови праці або вирішує всі проблеми охорони праці.

Для поліпшення умов праці потрібно більше, ніж зміна національних законів. Це досягається шляхом використання інформації, навчання, участі й консультацій з працівниками і їхніми представниками. Крім того, дуже важливий також внесок стимульованих і добре інформованих роботодавців.

Для того, щоб стимулювати роботодавців, необхідно підкреслювати, що прямі й непрямі фінансові втрати компанії є слідством виробничих нещасних випадків.

Економічний підхід до проблем охорони праці необхідний, але недостатній. Ця проблема пов'язана з життям і рівнем життя людей. Хоча питання умов праці стосуються, головним чином, працівників і роботодавців, це стосується також державної влади й суспільства в цілому, оскільки життя, здоров'я й безпека праці представляють цінності, передбачені конституцією.

Більше того, неможливо відокремити проблеми охорони праці від інших питань у сфері умов праці, таких як тривалість робочого часу, зарплата, час відпочинку, відпустки. Поліпшення одного із цих компонентів часто впливає на інші.

Тому потрібно, щоб уряд підтримав роботодавців і профспілки шляхом їхньої організації, інформування й проведення досліджень з метою поліпшення стандартів у сфері охорони й умов праці. А дії всіх урядових рівнів повинні бути скоординовані.

Література

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права / Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966(1976)// [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
2. Ізуйта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці // Форум права. – 2007. – №2. – С. 70-74 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2007-2/07ipobup.pdf>
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Труд за рубежом. – 2000. – №3. – С. 121-158.
4. Дей М.О. Основні напрямки гармонізації трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу з охорони праці за окремими видами діяльності: монографія / заг. ред. проф. Бошицького Ю.Л., Київський університет права. – К.: Вид-во Ліра-К, 2014. – 440 с.
5. Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи: Директива Ради ЄС від 12.06.1989 р. №89/391/ЄЕС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b23.

УДК 342.9(043.2)

Ігнатенко В.В., аспірант,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ УЧАСНИКІВ ПРОВАДЖЕННЯ В СПРАВАХ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗАЛЕЖНО ВІД ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

В адміністративно-правовій доктрині під провадженням в справах про адміністративні правопорушення розуміють нормативно врегульовану діяльність повноважних суб'єктів із застосування адміністративної відповідальності за скоєний адміністративний проступок, а також попередження адміністративних правопорушень [1, с. 224]. Нормативно таке провадження регламентоване розділом IV Кодексу України про адміністративні провадження (далі – КУпАП) під однойменною назвою [2]. Главою 21 Кодексу (ст. ст. 268 – 274 КУпАП) визначені учасники провадження в справах про адміністративні правопорушення та їх процесуально-правовий статус. У їх числі названі: особа, яка притягається до адміністративної відповідальності; потерпілий; законні представники та представники; захисник; свідок; експерт; перекладач.

Названих учасників даного адміністративного провадження залежно від характеру і обсягу їх процесуальних функцій доцільно поділяти відповідно до існуючої в адміністративно-правовій теорії градації учасників на три групи: тих, які наділені владними повноваженнями і