



СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.46

ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Рудницька О.П., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Стаття присвячена проблемним питанням адаптації законодавства про охорону праці України до законодавства Європейського Союзу, дослідженню відповідності українських державних стандартів з охорони праці вимогам ЄС.

Ключові слова: адаптація, гармонізація, охорона праці, державний стандарт, індивідуальні засоби захисту, виробничий травматизм, професійне захворювання.

Стаття посвящена проблемним вопросам адаптации законодательства об охране труда Украины к законодательству Европейского Союза, исследованию соответствия украинских государственных стандартов по охране труда требованиям ЕС.

Ключевые слова: адаптация, гармонизация, охрана труда, индивидуальные средства защиты, производственный травматизм.

Rudnytska O.P. PROBLEMS OF ADAPTATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION TO THE STANDARDS OF THE EUROPEAN UNION

The article is devoted to problematic issues of adaptation of the legislation on labor protection of Ukraine to the legislation of the European Union, studying the compliance of Ukrainian state standards on labor protection with the requirements of the EU.

Key words: adaptation, harmonization, labor protection, state standard, personal protective equipment.

Постановка проблеми. Обрання Україною стратегічного курсу на європейську інтеграцію, а також набуття нашою державою членства в Світовій організації торгівлі та інших міжнародних організаціях зумовило нагальну потребу приведення національного законодавства з охорони праці до світових, зокрема європейських, стандартів. Успішність процесу гармонізації українського законодавства залежить не тільки від вимог положень Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС), яка встановлює конкретні зобов'язання з гармонізації законодавства України до законодавства ЄС, але й від потреб і можливостей України. Такий процес може включати як уніфікацію правової термінології, адаптацію окремих правових норм та формування єдиного правового простору загалом.

Проведення гармонізації національного трудового законодавства щодо охорони праці до європейських та міжнародних стандартів забезпечить високий рівень соціального захисту працівників, зокрема щодо охорони здоров'я та безпеки праці. Головною метою такого процесу є прийняття єдиних правових норм щодо соціально-економічних, санітарно-гігієнічних, організаційно-технічних заходів, що спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатність людини під час здійснення трудових відносин.

Ступінь розробленості проблеми. Окремі аспекти проблем гармонізації законодавства України у сфері охорони праці із законо-

давством ЄС досліджували такі науковці, як Б. Беззуб, Н. Болотіна, С. Волошина, Г. Гогіташвілі, Б. Жарков, С. Іванов, С. Карташкін, І. Кисельов, О. Міхатуліна, Х. Херрнфельд, Л. Керб, Г. Чанишева, М. Феськот, Е. Френкель тощо. Проте проблема адаптації українського законодавства з охорони праці до європейських стандартів є комплексною, а отже, потребує подальших наукових досліджень.

Мета статті – дослідити проблемні питання адаптації законодавства про охорону праці України до законодавства Європейського Союзу, відповідність українських державних стандартів з охорони праці до вимог ЄС.

Виклад основного матеріалу. Проблеми безпеки праці потребують підвищеної уваги в світі, оскільки з кожним роком, незважаючи на вжиті заходи, зростає виробничий травматизм, зокрема зі смертельними наслідками. Нині стан охорони праці в різних сферах економічної діяльності, рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності, незважаючи на дещо позитивну динаміку, залишається високим. Так, за 2016 р. органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі – Фонд) зареєстровано 4 766 (з них 364 зі смертністю) потерпілих від нещасних випадків на виробництві (складено акти за формою Н-1). На випадки, що сталися і розслідування яких закінчилось протягом 2016 р., складено 4 369 (зокрема, смертельно – 270) актів за формою Н-1. Тоді як 397 актів було складено на випадки,



що сталися у минулому році, проте акти на них складені у 2016 р. Крім того, за 2016 р. порівняно з 2015 р. кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 3,8% (з 4 592 до 4 766), кількість смертельно травмованих осіб збільшилась на 1,1% (з 360 до 364). За даними Фонду, організаційні причини нещасних випадків становлять 65,1% (3 103), тобто більшість. У той час як 22,8% (1 088) нещасних випадків сталося через психофізіологічні причини, а 12,1% (575) таких випадків – через технічні причини [1].

У сфері професійних захворювань простежується постійна позитивна динаміка. Так, за 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. кількість професійних захворювань зменшилась на 9,1%, або на 161 профзахворювання (з 1 764 до 1 603).

Серед різноманітних факторів, що зумовлюють незадовільний стан охорони праці, основними є: незадовільні умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам; достатньо великі обсяги у сфері тіньового ринку праці; наявність недоліків у виконанні державної політики у сфері охорони праці.

Одним із перших етапів гармонізації законодавства України у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу стало прийняття в 2002 р. нової редакції Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. [2] Дана редакція Закону містить більш прогресивні норми, які здебільшого відповідають положенням європейського законодавства. У зв'язку з активною роботою над проектом Трудового Кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. [3], який готується до розгляду у другому читанні, серед науковців набуло особливого інтересу питання відповідності зазначеного Закону міжнародним стандартам та сучасним реаліям України.

На сьогодні юристами не вироблено єдиного підходу до визначення та застосування термінології, що використовується заради позначення процесу зближення національного законодавства до права ЄС. Механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі, що визначений Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2004 р. № 1629-IV [4], включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій тощо. Парафрована Угода про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом оперує такими термінами, як «зближення» (Преамбула, ст.ст. 1, 59, 84, 337 тощо), «гармонізація» (ст.ст. 359, 404), а також «адаптація» (ст. 138) та «законодавче зближення» (ст. 149), «визнання міжнародних принципів і стандартів» (статті 291, 346, 378, 385) тощо [5]. Так, на думку Л. Грицаєнко, всі зазначені вище процеси – адаптація, зближення, гармонізація та транспозиція разом з уніфікацією – є засобами правової (юридичної) інтеграції. Згадані засоби відрізняються інструментами та рівнем ідентичності змісту правових норм [6]. Отже, гармонізація законодавства як процес створення однакового правового простору для

суб'єктів співробітництва України та ЄС може здійснюватись у різний спосіб: проведення уніфікації правової термінології, адаптація законодавства, імплементації положень, стандартизація норм тощо.

Процес гармонізації у правовій системі ЄС забезпечується відповідними правовими інструментами. Міжнародні нормативно-правові акти є самостійним джерелом права ЄС і формують основу зовнішніх відносин Євросоюзу. Такі фундаментальні міжнародні акти, як Загальна декларація прав людини ООН (1948) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (1976) закріпили право на охорону праці, що належить до невід'ємних прав людини. Також широко застосовуються рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) та Міжнародної організації праці (далі – МОП) із питань забезпечення права людини на здорові та безпечні умови праці. Важливим документом у сфері охорони праці є ухвалений у травні 2007 р. Глобальний план дій ВООЗ з охорони здоров'я працюючих на 2008–2017 рр. [7].

Важливим кроком стало прийняття Міжнародною організацією праці Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, від 15 червня 2006 р. [8], метою якої є впровадження ефективного управління системою охорони праці саме на національному рівні, основним інструментом якого мають стати національні програми з охорони праці. Необхідно звернути увагу на положення Конвенції про запобігання великим промисловим аваріям від 2 червня 1993 р. № 174, яка передбачає розроблення, здійснення та періодичний перегляд узгодженої національної політики кожною державно-членом ЄС щодо захисту працівників, усього населення, а також навколишнього середовища від небезпеки великих. Така політика здійснюється на національному рівні за допомогою запобіжних та захисних заходів, які застосовуються на об'єктах підвищеної небезпеки, а, отже, вона сприяє використанню найбезпечнішої технології (ст. 4) [9].

Законодавство ЄС у сфері охорони праці ґрунтується на чотирьох основних принципах: 1) більш досконалі стандарти охорони праці сприяють зміцненню конкуренції; 2) законодавство про охорону праці може досягнути позитивних результатів лише за умови його належного виконання; 3) поява нових ризиків вимагає розроблення нових стандартів та правових норм; 4) соціальний діалог залишається основним засобом під час розроблення політики з охорони праці, успіх якої залежатиме від спільних зусиль соціальних партнерів [10].

Важливим нормативно-правовим актом, що включає систематизований каталог прав і свобод людини та громадянина, є Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. Ст. 31 Хартії ЄС закріпила право кожного працівника на роботу в умовах, які забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та гідність [11]. Договором про Європейський Союз питання охорони праці на європейських робочих місцях порівняно регулюються положеннями, що містяться у розділах «Зайнятість», «Соціальна політика», в

яких встановлено можливість інститутів ЄС розробляти законодавство й основні принципи з метою стимулювання внутрішнього ринку. У ст. 156 встановлено, що Співтовариство заохочує співпрацю між державами-членами та сприяє координації їхньої діяльності в усіх сферах соціальної політики щодо питань зайнятості, трудового права та умов праці, базового та поглибленого професійного навчання, запобігання виробничому травматизму та професійним хворобам, гігієні праці тощо. У Договорі зазначено, що гармонізація законодавства у сфері охорони праці має бути заохочена, а нове законодавство не має перешкоджати розвитку малих і середніх підприємств (ст. 149) [12].

Директиви приймаються Радою ЄС на адресу держав-членів із питань зайнятості і праці, поліпшення робочого середовища з метою захисту здоров'я та благополуччя працівників, соціального захисту працівників тощо. Директиви Євросоюзу є найбільш численними нормативно-правовими актами, що здійснюють функцію гармонізації законодавства у сфері охорони праці держав-членів до загальноєвропейських правових стандартів. Директиви ЄС у сфері охорони праці можна умовно поділити на акти, що стосуються безпосередньо захисту працівників та акти, що регулюють випуск товарів на ринок (стосуються засобів колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці, а також обладнання, устаткування та машин). Так, принципи охорони праці встановлені в Рамковій директиві від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів щодо заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи» [13]. У ній встановлені мінімальні стандарти і вимоги з питань охорони праці. Дія зазначеної Директиви поширюється на всі сфери економічної діяльності як у державному, так і приватному секторах.

Варто звернути увагу на те, що положенням вказаної Директиви № 89/391/ЄЕС державам, яким вона адресована, надається можливість встановити в національному законодавстві норму щодо звільнення роботодавців від відповідальності або її обмеження, у разі події, яка сталася завдяки незвичайним або непередбачуваним обставинам, які не залежать від його контролю, а також у разі настання надзвичайних обставин, результатів яких не можливо уникнути, незважаючи на всі зусилля. Така норма відсутня в чинному законодавстві про працю та у проекті ТК України. Тому необхідно імплементувати дану норму вказаної Директиви ЄС у національне законодавство, доповнити Закон України «Про охорону праці» від 10 жовтня 1992 р. зі змінами ст. 45 «Звільнення від відповідальності за порушення вимог щодо охорони праці» такого змісту «Юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, звільняються від відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці за умов, якщо до такого порушення призвели незвичайні або непередбачувані обставини, які не залежать від їх контролю, а також у разі настання надзвичай-

них обставин, результатів яких не можливо уникнути, незважаючи на всі зусилля».

На основі цього рамкового акту була прийнята низка так званих «окремих директив», кожна з яких включає основні положення Директиви. Так, першою окремою Директивою, у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС, була прийнята Директива від 30 листопада 1989 р. 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах [14]. Вказана Директива містить вимоги до робочих зон та є практичним внеском заради забезпечення соціальної захищеності у внутрішньому ринку держав-членів ЄС.

Нормами третьої окремої Директиви Ради ЄС, у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС, від 30 листопада 1989 р. 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» (далі – Директива), встановлюються вимоги щодо використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці [15]. Це питання також регулює Директива Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., яка визначає умови розміщення засобів індивідуального захисту на ринку і вільного обігу в межах ЄС [16]. Крім того, дана Директива встановлює основні вимоги безпеки, яким засоби індивідуального захисту мають задовольняти користувачів, щоб гарантувати їм безпеку та захист здоров'я.

Нині практично в усіх країнах світу та міжнародних організаціях дослідження (аналіз) та оцінка ризиків розглядаються як головний механізм вирішення проблем забезпечення професійної, промислової та екологічної безпеки як на міжнародному, державному або регіональному рівнях, так і на рівні окремого виробництва та робочого місця [17]. Відповідно до ст. 4 Директиви, використовуватись ЗІЗ можуть виключно для визначення цілей та згідно з інструкціями, що мають бути зрозумілими для працівників. Роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про ризики, від яких захищає користування конкретним засобом, а також організовує навчання або демонстрацію використання вказаних засобів.

На думку Л. Третякової, ефективність використання індивідуальних засобів захисту залежить від правильності їх вибору й надійності під час експлуатації та зберігання. Автор визначає ЗІЗ як структурні вироби, елементи яких розрізняються за фізико-механічними, температурними, гігієнічними, електричними показниками, що безпосередньо впливає на рівень їхньої надійності й вартості [18].

Згідно з національною системою, стандартами безпеки праці для засобів індивідуального захисту встановлено ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці [19]. Засоби індивідуального захисту. Загальні вимоги та класифікація» від 1 серпня 2011 р., що застосовується для попередження чи зменшення впливу на працівників небезпек та встановлює загальні вимоги, вимоги щодо безпеки до ЗІЗ та їх класифікацію. Дія даного



державного стандарту поширюється на засоби, визначені Технічним регламентом засобів індивідуального захисту. Зазначений Технічний регламент із підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту, затверджений Наказом Держспоживстандарту України № 208 від 27 вересня 2004 р. [20], розроблено відповідно до Директиви № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р. Вказаний нормативно-правовий акт встановлює вимоги до безпеки ЗІЗ та процедури оцінки відповідності. Стандарти ДСТУ 7239:2011, ДСТУ 4676:2006 «Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Засоби індивідуального захисту. Основні положення» [21], ДСТУ EN 133:2005 «Засоби індивідуального захисту органів дихання. Класифікація» [22] (відповідний класифікатор ЄС «Respiratory protective devices. Classification» EN 133:2001, IDT), ДСТУ EN 340-2001 Одяг спеціальний захисний. Загальні вимоги [23] («Protective clothing. General requirements» EN 340:1993, IDT), ДСТУ EN 420-2001 Загальні вимоги до рукавиць [24] («General requirements for gloves» EN 420:1994, IDT) тощо є доказом відповідності продукції вимогам Технічних регламентів тільки у разі їх добровільного застосування.

На сьогодні в Україні є чинними галузеві норми щодо безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ. Такі норми діють на території України та визначають для роботодавця обов'язковий для виконання мінімум безплатної видачі ЗІЗ для працівників певних галузей народного господарства (Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства, затверджені Наказом Держнаглядохоронпраці № 117 від 10 червня 1998 р. зі змінами від 12 жовтня 2009 р. [25] тощо). Усі засоби видаються працівникам, відповідно до встановлених норм та термінів носіння. Проте, з урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів, а також нормативних актів з охорони праці або за рішенням трудового колективу підприємства працівникам може видаватися спеціальний одяг, спецвзуття та інші ЗІЗ понад встановлені норми.

Висновки. Отже, національне законодавство сфері регулювання надання та використання працівниками засобів індивідуального захисту повністю відповідає європейським нормам, зокрема, чинним стандартам ЄС (EN 133:2001, IDT; EN 340:1993, IDT; EN 420:1994, IDT тощо). Наявність та фактичне використання працівниками засобів індивідуального захисту, функціонування та застосування засобів колективного захисту безпосередньо впливають на рівень професійної захворюваності й травматизму. А тому засобами впливу тут мають стати саме такі превентивні методи, як навчання, попередження та підвищення кваліфікації, а також економічне стимулювання фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю.

На сьогодні в Україні більшість громадян нашої держави як під час працевлаштування,

так і здійснення трудової діяльності, змушені миритися з незадовільними та неналежними умовами праці. Безпека на ринку праці є пріоритетною серед інших чинників соціально-економічної безпеки, а тому проблема виробничої безпеки не може бути вирішена тільки узгодженням законодавства з охорони праці з європейськими стандартами. На нашу думку, важливо створити дієвий механізм щодо впровадження комплексу заходів зі створення безпечних, здорових та належних умов праці, які будуть включати як превентивні заходи, так і ефективне застосування законодавства з охорони праці та належний моніторинг виробничої безпеки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2016 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.social.org.ua/view/6095>.
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. в редакції 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Законом України від 18 березня 2004 р. № 1629-ІУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
6. Грицаєнко Л.Л. Зближення законодавства України з правовою системою Європейського Союзу: питання термінології / Л.Л. Грицаєнко // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2013. – № 4. – С. 26.
7. Глобальний план дій ВООЗ з охорони здоров'я працюючих на 2008–2017 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20080331_166.html.
8. Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція Міжнародної організації праці від 15 червня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_515.
9. Про запобігання великим промисловим аваріям : Конвенція Міжнародної організації праці від 2 червня 1993 року N 174 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_107.
10. Муравйов В.І. Право Європейського Союзу: загальнотеоретичні аспекти / В.І. Муравйов. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 564 с.
11. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
12. Консолідована версія Договору про Європейський Союз станом на 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029.
13. Про впровадження заходів щодо заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи : Рамкова директива від 12 червня 1989 р. 89/391/ЄЕС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.minjust.gov.ua/45891>.
14. Мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах: Директива від 30 листопада 1989 р. 89/654/ЄЕС // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.minjust.gov.ua/45891>.
15. Про мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці: Директива від 30 листопада 1989 р. 89/656/ЄЕС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

16. Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту: Директива Ради № 89/686/ЄЕС від 21 грудня 1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>

17. Романчук А.А. Системний менеджмент охорони труда на підприємстві. Моделі управління. : Інф. посібник. Часть 1 / А.А. Романчук. – Ільичевск, 2010. – 236 с.

18. Третьякова Л.Д. Проблеми охорони праці в Україні: Збірник наукових праць // Л.Д. Третьякова. – К.: ННДПБООП, 2009. – Вип. 17. – С. 121.

19. ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці // Українське агентство із стандартизації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

20. Про затвердження технічного регламенту з підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту: Наказ Держспоживстандарту України № 208 від 27 вересня 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1629a-15>.

21. ДСТУ 4676:2006 «Система розроблення та поставлення продукції на виробництво. Засоби індивідуального за-

хисту. Основні положення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

22. ДСТУ EN 133:2005 «Засоби індивідуального захисту органів дихання. Класифікація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

23. ДСТУ EN 340-2001 Одяг спеціальний захисний. Загальні вимоги [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

24. ДСТУ EN 420-2001 Загальні вимоги до рукавиць // Українське агентство із стандартизації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uas.org.ua/index.php?option=com_techregs&Itemid=220&task=tr&tr=10.

25. Про затвердження Типових норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства: Наказ Держнаглядохоронпраці № 117 від 10 червня 1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/z207-12>.

УДК 349.2:331.5-053.81 (477.74-25 Од)

ДО ПИТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Трюхан О.А., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджено сучасні проблеми працевлаштування молоді в Україні та запропоновано шляхи вирішення зазначених проблем. Проаналізовані основні нормативно-правові акти у сфері зайнятості та працевлаштування молоді. Автором зазначається, що проблема молодіжного безробіття в Україні є однією з ключових у сучасному формуванні ринку праці.

Ключові слова: Конституція України, молодь, молодіжне безробіття, ринок праці, працевлаштування.

В статье исследованы современные проблемы трудоустройства молодежи в Украине и предложены пути решения указанных проблем. Проанализированы основные нормативно-правовые акты в сфере занятости и трудоустройства молодежи. Автором отмечается, что проблема молодежной безработицы в Украине является одной из ключевых в современном формировании рынка труда.

Ключевые слова: Конституция Украины, молодежь, молодежная безработица, рынок труда, трудоустройство.

Triukhan O.A. THE QUESTION OF EMPLOYMENT YOUTH ON THE MARKET OF LABOR: THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS

The article states that the problem of youth unemployment in Ukraine is one of the key factors in the current formation of the labor market. The modern problems of youth employment in Ukraine are explored and ways of solving these problems are proposed. The basic legal acts in the field of employment and youth employment are analyzed.

Key words: Constitution of Ukraine, youth, youth unemployment, labor market, employment.

Постановка проблеми. З того часу, як Україна стала на шлях євроінтеграції, було проведено низку реформ у суспільстві та державі загалом. Однак досі найбільш вразливою та незахищеною категорією населення є молодь, оскільки відсутність достатнього практичного досвіду перешкоджає реалізації права молоді на працю. Зайнятість молоді важлива для суспільства і держави, тому питання працевлаштування молоді є одним із пріоритетних напрямів розвитку, оскільки недостатня увага до вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні, підвищення безробіття та злочинності. Задля недопущення

вказаних обставин держава проводить активну соціальну політику у сфері працевлаштування молоді, свідченням цього є доволі значна кількість нормативно-правових актів [1, с. 28–31].

Молодь – це основа майбутнього трудового потенціалу країни. Адже саме молодь визначає політичне, економічне та соціальне майбутнє країни та впливає на стійкий розвиток людства. На жаль, ситуація з працевлаштуванням у державі нині є досить складною. Особливо гостро проблема працевлаштування молоді постає у малих містах і сільській місцевості. Однією з позитивних тенденцій є зростання протягом останніх років проявів