

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

<https://doi.org/10.31548/law2020.02.013>

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

Т.С. НОВАК, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри аграрного, земельного та екологічного права
імені академіка В.З. Янчука,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
E-mail: tomanovak1980@gmail.com

Анотація. У статті досліджено можливі напрями розвитку законодавства про охорону праці, встановлено основні недоліки чинних та перспективних нормативних актів, що регулюють відносини у цій сфері, а також сформульовано пропозиції щодо їх усунення.

В результаті аналізу існуючих проектів Трудового кодексу України, Закону України «Про працю» та напрацювань науковців-правників виділено три підходи до реформування законодавства про охорону праці в контексті загальної реформи трудового законодавства: збереження існуючого підходу, тобто закріплення на рівні кодифікованого акту трудового законодавства в окремій главі основних аспектів охорони праці з наступною деталізацією правового регулювання їх в спеціальному законі; включення до Трудового кодексу чи аналогічного закону лише однієї норми про гарантування права на охорону праці із відсиланням до спеціального законодавства; регулювання відносин із охорони праці виключно нормами Трудового кодексу та скасування окремого Закону України «Про охорону праці».

Встановлено, що сучасний стан правового забезпечення охорони праці в Україні в цілому є задовільним, а основним напрямом його удосконалення є врахування міжнародних стандартів у цій сфері. Доведено, що представлений на розгляд громадськості проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» в існуючій редакції містить суттєві недоліки та потребує доопрацювання. А саме в частині визначення сфери дії цього нормативного акту, прав та обов'язків роботодавця, способу організації охорони праці.

Ключові слова: безпека праці та здоров'я працівників, законодавство, законопроект, охорона праці, правове регулювання, проект Трудового кодексу України

Актуальність.

В нашій країні вже тривалий час ведеться робота із реформування трудового законодавства. Основним результатом цього процесу повинно стати вирішення питання про заміну діючого Кодексу Законів про працю альтернативним кодифікованим нормативно-правовим актом чи іншими актами, який (чи які) більшою мірою відповідатимуть сучасним реаліям та дозволять ефективніше врегулювати трудові та пов'язані з ними відносини. Беззаперечно, це відобразиться й на інших актах трудового законодавства, зокрема тих, що регулюють відносини у сфері охорони праці. У свою чергу, однією із умов отримання якісно нового працю-охоронного законодавства є проведення глибокого теоретико-правового аналізу та напрацювання рекомендацій для його формування, що й зумовлює актуальність даної праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Зважаючи на важливість проблеми, в наукових колах дослідженню перспектив розвитку трудового законодавства взагалі та законодавства про охорону праці зокрема приділяється значна увага. Серед науковців, що присвятили свої праці різним аспектам даного питання, варто виділити С. О. Вечурка, В. М. Гарашука, В. В. Жернакова, П. О. Ізюту, І. В. Зуба, Л. І. Лазор, О. А. Мірошніченко, П. Д. Пилипенка, О. С. Реус, В. Г. Ротаня, Г. І. Чанишеву, І. І. Шамшину, О. М. Ярошенка та ін. Проте враховуючи постійні зміни як в суспільному житті нашої держави, так і в законодавстві та законотворчості, в окресленій сфері залишається багато моментів, що потребують вивчення.

Метою статті є дослідження можливих напрямів розвитку законодавства про охорону праці, встановлення основних недоліків чинних та перспективних нормативних актів, що регулюють відносини у цій сфері та формулювання пропозицій щодо їх усунення.

Результати.

Почати аналіз перспектив розвитку законодавства про охорону праці ми хотіли б у контексті загальної реформи трудового законодавства.

Варто відзначити, що починаючи із 2003 р. у Верховній Раді України було розглянуто низку проектів Трудового кодексу та альтернативних законів, вивчення змісту яких дозволяє нам виділити декілька можливих напрямів реформування законодавства про охорону праці.

Перший передбачає збереження існуючого підходу. Він полягає у тому, що на рівні кодифікованого акту трудового законодавства в окремій главі закріплюються основні аспекти охорони праці (як то: саме визначення поняття «охорона праці», права та обов'язки працівника та роботодавця, фінансування заходів з охорони праці, видача засобів індивідуального засобів та профілактичного харчування, основні положення щодо проходження медичних оглядів та навчання з питань охорони праці та інші). Деталізація ж цих відносин здійснюється в окремому законі (наразі Законі України «Про охорону праці»). Саме це передбачалось в переважній більшості проектів Трудового кодексу: № 1038-І від 28.08.2003 р. (Проект Трудового кодексу України № 1038-І...), № 1108 від 4.12.2007 р. (Проект Трудового кодексу України № 1108...), № 2902 від 22.04.2013 р.

(Проект Трудового кодексу України № 2902...), № 1658 від 27.12.2014 р. (Проект Трудового кодексу України № 1658...), № 2410 від 8.11.2019 р. (Проект Трудового кодексу України № 2410...), проєкті Кодексу України про працю № 2410-1 від 8.11.2019 р. (Проект Кодексу України про працю № 2410-1...), а також в проєктах Закону України «Про працю» № 2708-1 від 11.01.2020 р. (Проект Закону України «Про працю» № 2708-1...) та № 2708-2 від 16.01.2020 р. (Проект Закону України «Про працю» № 2708-2...).

Змістовне наповнення глави «Охорона праці» в усіх вищеназваних законопроєктах неодноразово аналізувалось науковцями. Наприклад, О. А. Мірошніченко досліджувала проєкт Трудового кодексу № 1038-1 та дійшла узагальнюючого висновку про соціальну спрямованість Глави 9 «Охорона праці». До переваг цього законопроєкту порівняно з діючим КЗпП вона віднесла: систематизацію обов'язків роботодавця; формулювання норм про забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням; більш змістовне наповнення норм про розслідування нещасних випадків на виробництві. Як недолік цього проєкту автор назвала складну процедуру повідомлення працівником про виробничу ситуацію, небезпечну для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (Мірошніченко, 2007: 170–173). Аналізуючи проєкти Трудового кодексу № 1108 та № 2902 ми виокремлювали їх позитивні сторони, серед яких: удосконалення формулювання суб'єктного складу відносин щодо розслідування нещасних випадків на виробництві та

професійних захворювань; уточнення термінів відшкодування роботодавцем працівнику вартості придбаних останнім засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджуючих засобів та ін. Не були позбавлені ці законопроєкти і недоліків, до яких ми віднесли: порядок погодження порядку розслідування професійних захворювань та порядку проведення розслідування обставин і причин їх виникнення з представниками роботодавців та профспілок; не включення до переліку прав працівника на охорону праці таких основоположних прав, як право на отримання інформації про небезпеки на робочому місці, які можуть загрожувати їхній безпеці або здоров'ю та отримання наявної в роботодавця чи компетентного органу інформації стосовно їхньої безпеки та гігієни праці та деякі інші (Новак, 2013: 88–89). Були предметом наукових досліджень й інші перелічені вище проєкти Трудового кодексу, у тому числі й в частині регулювання відносин із охорони праці. Однак зважаючи на те, що жоден з цих документів так і не був прийнятий та враховуючи обмежений обсяг наукової статті, ми не зупиняємось на характеристиці кожного законопроєкту, а лише констатуємо закріплення в них підхід до врегулювання основних аспектів охорони праці з їх наступною деталізацією в спеціальному законодавстві.

Другий із можливих напрямів реформування законодавства про охорону праці був запропонований в одному із останніх проєктів Закону України «Про працю» – № 2708 від 28.12.2019 р. (проєкт Закону України «Про працю» № 2708...). На відміну від усіх попередніх, цей законопроєкт містив лише одну норму, присвячену охороні праці – ст. 8 «Гарантії прав на належні безпечні і здорові умови праці», яка:

1) визначала, що саме держава гарантує реалізацію конституційного права на охорону праці; 2) покладала відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та життя заходів із збереження життя та здоров'я працівника на роботодавця; 3) встановлювала, що відносини з охорони праці регулюються законодавством про охорону праці, безпеку життя та здоров'я працівників на роботі. Тобто фактично всі аспекти організації охорони праці мали б регулюватись спеціальним законодавством. Варто зазначити, що і цей законопроект був відкликаний. Хоча, на наш погляд, саме зазначений підхід є найбільш прийнятним з точки зору запобігання дублювання правових приписів. Однак за однієї умови: досконалого спеціального законодавства по охорону праці (про що піде мова нижче).

Нарешті, в якості третього напрямку реформування працезохоронного законодавства можна розглядати пропозиції, що висловлювались в теоретичній площині, а саме, щодо необхідності врегулювання відносин із охорони праці виключно Трудовим кодексом та скасування Закону України «Про охорону праці». Свого часу саме такий підхід пропонував П. О. Ізуїта (Ізуїта, 2008: 94). Але в жодному проекті Трудового кодексу він так і не був втілений. Основною причиною цього, на наш погляд стало те, що включення до Трудового кодексу норм спеціальних законів призвело б до надмірного його переобтяження і навряд чи сприяло б належному врегулюванню трудових та пов'язаних з ними відносин.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що в перспективі регулювання відносин із охорони праці відбуватиметься як на рівні загальних так і спеціальних норма-

тивних актів. Звідси виникає інше питання: наскільки існуюче законодавство про охорону праці відповідає сучасним реаліям? Зупинимось на цьому аспекті детальніше.

Варто відмітити, що діючий Закон України «Про охорону праці» загалом оцінюється позитивно (Гандзюк, Желібо & Халімовський, 2004: 20), (Никифорова & Сидоренко, 2015: 95), однак це не виключає необхідності реформування законодавства про охорону праці. І однією із основних причин тут є забезпечення виконання міжнародних та євроінтеграційних зобов'язань України. Як вірно підкреслює О. В. Гафурова, українське законодавство переживає бурхливий розвиток, пов'язаний у значній мірі з глобалізаційними процесами, що відбуваються у світовій економіці, та інтеграцією України у Європейське співтовариство (Гафурова, 2019: 14) Загострилось це питання після підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію), оскільки однією із цілей співробітництва сторін у сфері безпечних та здорових умов праці визначено «покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері» (Угода про асоціацію...).

Одним із важливих результатів тривалої роботи щодо розробки шляхів удосконалення законодавства про

охорону праці стало схвалення Кабінетом Міністрів України у 2018 р. Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації (Про схвалення Концепції реформування ...). Ця Концепція спрямована на реалізацію положень низки вітчизняних та міжнародних документів, серед яких Національна стратегія у сфері прав людини, Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, Європейська соціальна хартія (переглянута) та деякі інші.

Основною метою згаданої Концепції визначено впровадження ризик-орієнтованого підходу в системі управління охороною праці, який передбачає вивчення чинників і джерел небезпеки, передбачення розвитку небажаних подій та оцінювання їх наслідків. Адже, відмічають фахівці, «знання імовірності подій (нещасних випадків, аварій, катастроф) та очікуваної величини втрат сприяє запобіганню чи, як мінімум, послабленню тяжкості цих подій завдяки вчасному прийняттю необхідного рішення» (Цибульська, 2015: 53), що повною мірою відповідає завданню охорони праці – зберегти здоров'я та життя працівника.

У рамках реалізації таких заходів відбулось суттєве оновлення підзаконних нормативних актів: прийнято новий Порядок розслідування

та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві (постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337); розроблені Технічний регламент обладнання, що працює під тиском, затверджений постановою КМУ від 16.01.2019 р. № 27, Технічний регламент засобів індивідуального захисту, затверджений постановою КМУ від 21.08.2019 р. № 771; затверджені Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 р. № 1804); внесено зміни до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 р. № 207). Такі зміни, на нашу думку, однозначно є позитивними, оскільки наближають вітчизняне законодавство з охорони праці до міжнародних стандартів та підвищують рівень захищеності працівників.

Що стосується діючого Закону України «Про охорону праці» то цілком він оцінюється як такий, що встановлює високий рівень прав та гарантій працівників (Гандзюк, Желібо & Халімовський, 2004: 20), чітко визначає політику держави у сфері захисту інтересів найманих працівників та роботодавців у трудовому процесі (Вечурко, 2013: 10). Проте необхідність адаптації вітчизняного законодавства у досліджуваній сфері до міжнародного, і в першу чергу, європейського законодавства, зумовлює необхідність реформування і цього базового закону. Як вказують фахівці («Триває робота над новою

редакцією»), при розробці нової редакції Закону України про охорону праці акцент робиться на відповідності цього нормативного акту Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників. Ця директива є рамковим документом, який запроваджує заходи з покращення безпеки та охорони здоров'я людини під час роботи з метою попередження та зменшення нещасних випадків та професійних захворювань на робочому місці.

З метою гармонізації національного законодавства України до вищезазначеної рамкової Директиви Ради ЄС Міністерством соціальної політики України за участю Державною служби України з питань праці та менеджерів проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» розроблено проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» (Проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників»), який фактично є новою редакцією Закону України «Про охорону праці». Цей документ був прийнятий фахівцями неоднозначно й викликав низку заперечень.

Аналізуючи вищезазначений законопроект, А. Дутчак виокремлює цілу низку його недоліків. По-перше, це недосконалість положень закону в частині регламентації атестації робочих місць; несумісність його норм щодо гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища важкості та напруженості трудового процесу із європейськими стандартами; визначення послідовності дій роботодавця при управлінні професій-

ними ризиками та визначення самого поняття «професійний ризик» які не узгоджуються із відповідними нормами рамкової Директиви Ради ЄС 89/391/ЄЕС. По-друге, автор акцентує увагу на проблемі визначення сфери дії пропонованого закону, а саме щодо його поширення на фізичних осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі цивільно-правових договорів. Основним аргументом проти такого кроку А. Дутчак називає неможливість застосування положень Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» на осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, оскільки їх правовий статус докорінно відрізняється від правового статусу найманих працівників, що доведено в теорії трудового права. По-третє, він доводить неможливість практичної реалізації всіх передбачених законопроектом повноважень суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки праці та здоров'я працівників, залученого (згідно зі ст. 7) роботодавцем для організації роботи щодо забезпечення безпечних умов праці, оскільки даний суб'єкт господарювання «не має тих специфічних, трудових відносин з робітником, в межах який він може «контролювати і вимагати виконання працівниками вимог актів роботодавця з безпеки праці та здоров'я працівників» (Дутчак).

Підтримуючи вищезазначені зауваження до розглядуваного законопроекту ми теж хотіли б виділити ряд дискусійних положень.

У продовження проблеми визначення сфери дії проекту Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» необхідно відмітити, що планується поширити її на членів фермерських господарств. На сьогодні загальновизнаним є те, що ці особи яв-

ляються «працюючими власниками», їх праця регулюється спеціальним законодавством (Законом України «Про фермерське господарство») та статутами таких суб'єктів господарювання. У порядку, передбаченому законодавством про працю надаються гарантії щодо охорони праці. Проте наразі фермерські господарства (згідно з ч. 4 ст. 1 Закону України «Про фермерські господарства») можуть створюватись як у формі юридичної особи, так і у формі фізичної особи-підприємця, а ч. 5 цієї ж правової норми додатково виділяє сімейне фермерське господарство. І, як обгрунтовано доводить В. Ю. Уркевич, регулювання відносин із застосування праці членів як фермерських господарств без статусу юридичної особи, так і членів сімейних фермерських господарств наразі містить низку прогалин, оскільки існуючі нормативні акти специфіки цих відносин не враховують (Уркевич, 2016: 65). Можна з високим ступенем вірогідності припустити, що норми Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників», прописані із врахуванням суті трудових відносин між найманим працівником та роботодавцем, буде складно застосувати до членів вищеназваних видів фермерських господарств.

Також не зрозуміло, чому до переліку осіб, на які поширюється розглядуваний законопроект, не було включено членів ще однієї організаційно-правової форми господарювання, заснованої на членських відносинах – кооперативів, у тому числі сільськогосподарських виробничих кооперативів, трудова участь членів яких в діяльності кооперативу є обов'язковою умовою членства.

Виникають сумніви щодо можливості поширення сфери дії Закону України «Про безпеку праці та

здоров'я працівників» на «осіб, які фактично перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, без їх оформлення у встановленому законодавством порядку», оскільки допуск працівника до роботи без укладання з ним трудового договору є порушенням законодавства, а саме ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України.

Дискусійним видається й формулювання ст. 4 проекту закону «Про безпеку праці та здоров'я працівників» щодо права роботодавця вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку медичних оглядів, а також ч. 1 ст. 10 щодо права роботодавця запропонувати особам, з яким він планує укласти трудовий договір пройти (за їх бажанням) медичний огляд. Проходження попереднього медичного огляду є обов'язковою умовою для прийняття на роботу працівників окремих категорій, наприклад на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Логічно було б визначити не право, а обов'язок роботодавця вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку попереднього та періодичних медичних оглядів. Не погоджуємось ми і з положенням ч. 5 ст. 10 законопроекту, яка знову ж таки надає право роботодавцю відмовитись від укладання трудового договору з особами, які не виявили бажання пройти медичний огляд. Роботодавець не може укласти з такими особами трудовий договір в будь-якому разі, бо це є порушенням законодавства.

Аналогічні заперечення викликають положення ст. 4 законопроекту щодо права роботодавця вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров'я працівни-

ків, використання та застосування засобів праці за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту та п. 1 ст. 11 щодо права роботодавця відмовитись від укладання трудового договору з особою, яка не виявила бажання пройти навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров'я працівників. При тому що далі п. 7 ст. 11 законопроекту прямо забороняє допуск до роботи працівника, який не пройшов інструктаж, навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров'я працівників.

Висновки і перспективи.

Підсумовуючи проведене дослідження перспектив розвитку законодавства про охорону можна зробити узагальнюючий висновок про те, що надалі буде збережено регулювання відносин у цій сфері на рівні загальних (Трудового кодексу) та спеціальних нормативних актів. Для удосконалення правового забезпечення охорони праці в Україні потрібно продовжувати роботу в напрямі адаптації вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів. З цією метою треба далі працювати над розробкою нової редакції Закону України «Про охорону праці», оскільки існуючий проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників» має низку суттєвих недоліків, що не сприяють належному регулюванню відносин із забезпечення охорони праці в Україні.

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689 (дата звернення: 12.05.2020 р.).
2. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4.12.2007 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (дата звернення: 12.05.2020 р.).
3. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=46746 (дата звернення: 15.05.2020 р.).
4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.05.2020 р.).
5. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 8.11.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 17.05.2020 р.).
6. Проект Кодексу України про працю № 2410-1 від 8.11.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 17.05.2020 р.).
7. Проект Закону України «Про працю» № 2708-1 від 11.01.2020 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848 (дата звернення: 17.05.2020 р.).
8. Проект Закону України «Про працю» № 2708-2 від 16.01.2020 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930 (дата звернення: 17.05.2020 р.).
9. Мірошніченко О.А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2007. 204 с.
10. Новак Т.С. Законодавство України про охорону праці: задачі, тенденції, перспективи. Наукові записки інституту законодавства Верховної Ради України. 2013. № 5. С. 84–90.
11. Проект Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 р. URL: <https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/>

- webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 18.05.2020 р.).
12. Ізюта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 138 с.
13. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручник. Київ: Каравела. 2004. 408 с.
14. Никифорова О.А., Сидоренко Г.Г. Проблеми трансформації національного законодавства в сфері охорони праці до стандартів ЄС. Збірник наукових праць ДНУЗТ ім. акад. В. Лазаряна. Вип. 10. 2015. С. 93–97.
15. Гафурова О.В. Вплив євроінтеграційних та міжнародних зобов'язань на розвиток аграрного законодавства України. Право. Людина. Довкілля. 2019. Том. 10. № 3. С. 14–20.
16. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545 (дата звернення: 18.05.2020 р.).
17. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80> (дата звернення: 18.05.2020 р.).
18. Цибульська О.В. Нове у системі управління ризиками. Інформаційний бюлетень з охорони праці. Київ: ДУ «ННДІПБОП». 2015. № 4(78). С. 52–55.
19. Вечурко С. До питання державної політики України у сфері охорони праці з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. Віче. 2013. № 8. С. 9–11.
20. Триває робота над новою редакцією Закону України «Про охорону праці». URL: <http://oppb.com.ua/news/tryvaye-roбота-nad-novoyu-redakciyeyu-zakonu-pro-ohoronu-praci> (дата звернення: 19.05.2020 р.).
21. Проект Закону України «Про безпеку праці та здоров'я працівників». URL: <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/5245-proekt-zakonu-ukrajini-pro-bezpeku-pratsi-ta-zdorov-ya-pratsivnikiv> (дата звернення: 19.05.2020 р.).
22. Дутчак А. Аналіз законопроекту «Про безпеку праці та здоров'я працівників». URL: <https://dutchak.pp.ua/analiz-zakonoproektu-pro-bezpeku-praczi-ta-zdorovya-praczivnykiv/> (дата звернення: 19.05.2020 р.).
23. Уркевич В.Ю. Про еволюцію правового регулювання трудових відносин у фермерських господарствах. Актуальні проблеми соціального права. Еволюція правового регулювання аграрних, земельних та екологічних відносин: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 18.11.2016 р.) / за заг. ред. П.Д. Пилипенка. Львів: ЛНУ. 2016. С. 63–65.

References

1. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 1038-1 28.08.2003. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689 (in Ukrainian).
2. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 1108 04.12.2007. Available at: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (in Ukrainian).
3. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 2902 22.04.2013. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=46746 (in Ukrainian).
4. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 1658 27.12.2014. Available at: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (in Ukrainian).

5. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 2410 08.11.2019. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67331 (in Ukrainian).
6. Proekt Kodeksu Ukrainy pro pratsiu [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 2410-1 8.11.2019. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67334 (in Ukrainian).
7. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 2708-1 11.01.2020. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67848 (in Ukrainian).
8. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» [Draft of the Labor Code of Ukraine] № 2708-2 16.01.2020. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67930 (in Ukrainian).
9. Miroshnychenko, O.A. (2007). Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn u haluzi silskoho hospodarstva [Legal regulation of labor relations in the field of agriculture]. Kyiv, 204 (in Ukrainian).
10. Novak, T.S. (2013). Zakonodavstvo Ukrainy pro okhoronu pratsi: zadachi, tendentsii, perspektyvy. Naukovi zapysky instytutu zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy [Legislation of Ukraine on labor protection: tasks, tendencies, prospects. Scientific notes of the Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine], 5: 84–90 (in Ukrainian).
11. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» [Draft of the Law of Ukraine «On Labor»] № 2708 28.12.2019. Available at: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/web-proc4_1?pf3511=67833 (in Ukrainian).
12. Izuita, P.O. (2008). Pravove rehuliuвання okhorony pratsi v umovakh rynkovoi ekonomiky [Legal regulation of labor protection in a market economy]. Kharkiv, 138 (in Ukrainian).
13. Handziuk, M.P., Zhelibo, Ye.P., Khali-movskyi, M.O. (2004). Osnovy okhorony pratsi [Basics of labor protection]. Kyiv: Kar-avela, 408 (in Ukrainian).
14. Nykyforova, O.A., Sydorenko, H.H. (2015). Problemy transformatsii natsionalnoho zakonodavstva v sferi okhorony pratsi do standartiv YeS. Zbirnyk naukovykh prats DNUZT im. akad. V. Lazariana [Problems of transformation of national legislation in the field of labor protection to EU standards. Collection of scientific works of DNUZT named after acad. V. Lazaryan], 10: 93–97 (in Ukrainian).
15. Hafurova, O.V. (2019). Vplyv yevrointeh-ratsiinykh ta mizhnarodnykh zobov'язan na rozvytok ahrarynoho zakonodavstva Ukrainy. Pravo. Liudyna. Dovkillia [Influence of the euro-integration and international obligations on the agricultural legislation of Ukraine. Law. Human. Environment], 10 (3): 14–20 (in Ukrainian).
16. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n2545 (in Ukrainian).
17. Pro skhvalennia Kontseptsii reformuvannia systemy upravlinnia okhoronoiu pratsi v Ukraini ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii [On approval of the Concept of reforming the labor protection management system in Ukraine and approval of the action plan for its implementation]: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy 12.12.2018 № 989-r. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80> (in Ukrainian).
18. Tsybulska, O.V. (2015). Nove u systemi upravlinnia ryzykamy. Informatsiinyi biuleten z okhorony pratsi [New in the risk management system. Occupational safety newsletter]. Kyiv: DU «NNDIPBOP», 4(78): 52–55 (in Ukrainian).
19. Vechurko, S. (2013). Do pyttannia derzhavnoi polityky Ukrainy u sferi okhorony pratsi

- z ohliadu na intehtatsiiu do Yevropeiskoho Soiuзу. Viche [On the issue of state policy of Ukraine in the field of labor protection in view of integration into the European Union. Veche], 8: 9–11 (in Ukrainian).
20. Tryvaie robota nad novoiu redaktsiieiu Zakonu Ukrainy «Pro okhoronu pratsi» [Work on a new version of the Law of Ukraine «On labor protection» continues]. Available at: <http://oppb.com.ua/news/tryvaye-robota-nad-novoyu-redakciyeyu-zakonu-pro-okhoronu-praci> (in Ukrainian).
21. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro bezpeku pratsi ta zdorov'ia pratsivnykiv» [Draft of the Law of Ukraine «On Occupational Safety and Health»]. Available at: <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/5245-proekt-zakonu-ukrajini-pro-bezpeku-pratsi-ta-zdorov-ya-pratsivnykiv> (in Ukrainian).
22. Dutchak, A. Analiz zakonoproektu «Pro bezpeku pratsi ta zdorov'ia pratsivnykiv» [Analysis of the draft of law «On occupational safety and health»]. Available at: <https://dutchak.pp.ua/analiz-zakonoproektu-pro-bezpeku-praczi-ta-zdorov-ya-pracziivnykiv/> (in Ukrainian).
23. Urkevych, V.Yu. (2016). Pro evoliutsiiu pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn u fermerskykh hospodarstvakh. Aktualni problemy sotsialnoho prava. Evoliutsiia pravovoho rehuliuвання aharnykh, zemelnykh ta ekolohichnykh vidnosyn [On the evolution of legal regulation of labor relations in farms. Current issues of social law. Evolution of legal regulation of agrarian, land and ecological relations] / za zah. red. P.D., Pylypenka. Lviv: LNU, 63–65 (in Ukrainian).

T.S. Novak (2020). DEVELOPMENT OF UKRAINIAN LABOR PROTECTION LEGISLATION: CERTAIN ASPECTS. *Law. Human. Environment*, 11(2): 107-117.
<https://doi.org/10.31548/law2020.02.013>.

Summary. The article examines the possible directions of development of legislation on labor protection, identifies the main shortcomings of current and future regulations governing relations in this area, as well as formulates proposals for their elimination.

As a result of the analysis of the existing Drafts of the Labor Code of Ukraine, Law of Ukraine «On Labor» and the work of legal scholars, three approaches to reforming labor protection legislation in the context of general labor law reform are identified: preservation of the existing strategy, i.e., consolidation at the level of the codified act of labor legislation in a separate chapter of the main aspects of labor protection with the subsequent detailing of their legal regulation in a special law; inclusion to the Labor Code or similar law of only one norm on guaranteeing the right to labor protection concerning special legislation; regulation of labor protection relations exclusively by the provisions of the Labor Code and repeal of a separate Law of Ukraine «On Labor Protection».

It is established that the status of legal support for labor protection in Ukraine is generally satisfactory. The main direction of its improvement is to consider the international standards in this area. It is proved that the Draft Law of Ukraine «On Occupational Safety and Health» presented to the public discussion in its current version contains significant shortcomings and needs to be modified. In particular, the terms of determining the scope of this regulation, the rights, and responsibilities of the employer, the method of organization of labor protection.

Keywords: labor safety and health of workers, legislation, Draft Law, labor protection, legal regulation, Draft Labor Code of Ukraine