

УДК 349.2

ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Амелічева Л. П.,

*доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
ім. Василя Стуса,
канд. юрид. наук, доцент*

Кілька останніх десятиліть чітко проявляється нова тенденція розвитку юридичної науки – екологізація (або наповнення екологічним змістом правових норм) майже усіх галузей права. Необхідність процесу екологізації пояснюється тим, що норми екологічного права, закладені у спеціальних законах, не завжди здатні діяти при регулюванні екологічних питань. По відношенню до суб'єктів господарювання – роботодавців, тобто тих, хто забруднює і виснажує природне середовище, норми екологічного права діють через нормативні акти, які регулюють виробничу, в тому числі трудову діяльність цих суб'єктів.

Екологізація норм трудового права здійснюється шляхом запровадження законодавцем норм екологічного права в приписи законів про працю, які дозволяють урегулювати суспільно-трудові відносини, що впливають на навколишнє природне середовище. Законодавець використовує в нормотворчості такої спрямованості сталі й поширені еколого-правові поняття («навколишнє природне середовище», «навколишнє середовище», «довкілля», «охорона довкілля»). Отже, такі приписи містяться у: ст. 159 КЗпП України (працівник зобов'язаний особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу); ст. 153 КЗпП України (працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Інакше кажучи, вказаним приписом роботодавцю не дозволяється застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до працівника у встановленому законом випадку); ст. 6 Закону України «Про охорону праці» дублюється закріплене у ст. 153 КЗпП України право працівника на відмову його від роботи, про яке вже вище зазначалося (лише слід зауважити, що у ст. 6 Закону України «Про охорону праці»

законодавець замість поняття «навколишнє середовище» вживає його синонім «довкілля»), та ін.¹.

Сучасна екологізація норм трудового права базується на нових підходах еколого-правової спрямованості до інтерпретації сталих трудо-правових понять, що пропонуються вченими-правознавцями.

Так, В. Шарков висловлює думку про те, що службове (виробниче) приміщення, завод, фабрика, офіс, робоче місце – це свого роду «екологічний» дім працівника².

І. Кисельов указує на взаємопов'язаність впливу виробничого середовища і навколишнього природного середовища як важливих елементів безпеки праці й екологічної безпеки. Цим ученим зазначається, що важливим фактором, який впливає на виробниче середовище, стає загальна екологічна ситуація, особливо у промислово розвинутих країнах³.

І. Лагутіна розвиває в науці трудового права концепцію «зелених» робочих місць, поєднуючи її з концепцією гідної праці, що є доволі нестандартним підходом. На думку дослідниці, «зелені» робочі місця повинні відповідати критеріям (основним компонентам) гідної праці, тобто це повинні бути високоякісні робочі місця, що гарантують безпечні умови праці, стабільність зайнятості, достатню заробітну плату, прийнятні перспективи службового зростання і дотримання прав працівників⁴. Також слід зауважити, що вказана вчена нетрадиційно підходить до значення охорони праці у світлі концепції «зеленої» економіки. З її точки зору, охорона праці сприяє ефективності виробництва через забезпечення безпеки та культури праці, зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань на виробництвах, що гармонійно поєднують економічні потреби суспільства з потребою постійного відновлення і збереження довкілля⁵.

¹ Деякі лексико-семантичні особливості термінології права працівника на безпеку праці, обумовлені екологізацією трудового права // Правове забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки суспільства : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 50-й річниці створення Донец. нац. ун-ту та 30-й річниці створення каф. господар. права Донец. нац. ун-ту, 14-15 трав. 2015 р. / Донец. нац. ун-т; за заг. ред. д.ю.н. проф. А. Г. Бобкової. – Вінниця : ДонНУ, 2015. – С. 254–255.

² Шарков В. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции» // Государство и право. – 2002. – № 5. – С. 111.

³ Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право. – М. : Дело, 1999. – С. 221.

⁴ Лагутіна І. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Правознавство. – 2013. – Т. 18. Вип 1. – С. 44.

⁵ Лагутіна І. Здорові й безпечні умови праці при створенні «зелених» робочих місць // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і про-

У контексті даного дослідження необхідно зазначити, що серед роботодавців на ринку праці стає дедалі популярною теорія переходу від традиційного офісу до «зеленого» як одна із теорій управління організацією, мета якої зменшити негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище та сприяти раціональному використанню ресурсів¹ через нове еко-мислення трудових колективів.

Приділимо увагу основним положенням цієї концепції, яка має суто прикладний характер. За концепцією «зеленого» офісу, будь-яке підприємство, незалежно від розміру, сфери і фінансового стану, може проявити екологічну відповідальність². І хоча, на перший погляд, кількість зекономлених ресурсів у невеликого підприємства може здаватися несуттєвою для покращення стану довкілля, саме включення принципів «зеленого» офісу до правил поведінки найманих працівників (у першу чергу, через додавання таких специфічних норм до правил внутрішнього трудового розпорядку як основного локального документа, що регулює відносини з трудової дисципліни) допомагає виконати одне з головних завдань – змінити ставлення працівників до збереження навколишнього середовища, в першу чергу, на роботі.

Поширення концепції зеленого офісу в ділових колах змінює зміст сучасних трудових відносин. Усе активніша екологізація трудової діяльності формує нові права й обов'язки як роботодавця, так і найманих працівників, які відрізняються екологічною (природоохоронною) спрямованістю.

Сьогодні в колективних договорах роботодавець і наймані працівники нерідко беруть на себе зобов'язання складати та виконувати щорічні плани заходів щодо енергозбереження із забезпеченням зменшення витрат на оплату комунальних послуг та енергоносіїв. Як наслідок, роботодавець здійснює матеріальне стимулювання тих працівників, які забезпечили економію паливно-енергетичних ресурсів та води шляхом упровадження енергоощадних технологій та обладнання, вжиття водозберігальних заходів та ін.³

блеми : тези доп. та наук. повідомл. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. ; м. Харків, 5 – 6 жовт. 2012. – С. 176.

¹ Амелічева Л. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки // Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький), 21 жовт. 2016 р. – Хмельницький : Хмельниц. ун-т управління та права, 2016. – С. 18–23.

² Зелений офіс: з турботою про довкілля, з вигодою для бізнесу / Представництво ООН в Україні. – Київ, ТОВ «Інжиніринг», ФОП Костюченко О. М. – С. 8.

³ Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Національного фармацевтичного університету на 2017–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nuph.edu.ua/publicna-informaciya>.

На деяких підприємствах учасники соціального діалогу на локальному рівні затверджують окремий додаток до колективного договору «Стратегія розвитку підприємства», що передбачає запровадження і реалізацію програми «зеленого» офісу або дотримання роботодавцем і найманими працівниками принципів «зеленого» офісу. Для цього можуть створюватися нові окремі підрозділи на підприємстві, в яких працівники виконують нові для них обов'язки щодо впровадження та реалізації вказаної програми, проведення пропаганди нового еко-мислення у працівників й відповідного навчання, організації екологічної сертифікації, що передбачає оцінювання відповідності організацій офісного типу стандарту СОУ ОЕМ.08.036.067 «Адміністративні послуги (офіси). Екологічні критерії»¹, що охоплює такі аспекти, як ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозбереження, якість оточуючого середовища робочої зони, поводження з відходами, закупівля товарів і послуг.

Таким чином, екологізація трудового права є одним із пріоритетних напрямів розвитку цієї галузі. На жаль, ще недостатньо цей напрям розвитку вказаної галузі досліджений науковцями трудового права, однак він є, безсумнівно, перспективним для проведення подальших наукових розвідок.

¹ Екологічна сертифікація організацій офісного типу за програмою «Зелений офіс». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecolabel.org.ua/accredit.html>.