

УДК 349.2

Галина Кузьменко,аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ГУМАНІСТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ

У статті наведені основні підходи до розуміння охорони праці в трудових відносинах США та Сполученого Королівства Великобританії. Здійснений огляд державно-правового регулювання охорони праці в зазначених країнах з метою втілення позитивного досвіду у національне законодавство України. Показана важливість впливу соціальних технологій на охорону праці.

Ключові слова: охорона праці, комфортність трудової діяльності, гідне ставлення до працівника, безпека і гігієна праці, гуманізація праці.

Трудову діяльність особи неможливо уявити без сукупності умов, які забезпечують планомірний робочий процес. Якість організації праці впливає на її продуктивність та ефективність функціонування установи в цілому. Окрім раціонального організаційного забезпечення трудової діяльності працівника немаловажним є фактор його задоволеності своєю працею. Останнє досягається тоді, коли особа, виконуючи покладені на неї трудові функції, відчуває фізичну та моральну безпеку. Охорона праці та здоров'я працівника є нормою для будь-якої соціально орієнтованої держави. Не є винятком й Україна, Конституція якої в ст. 43 проголосила, що «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці» [1]. Однак чинне законодавство України в сфері охорони праці, окрім очікуваної актуалізації, потребує ще й деякої гуманізації, збагачуючи сферу правового регулювання трудових відносин. На нашу думку, згадане законодавство має керуватись не тільки вимогами про допустимі норми виробничої безпеки та гігієни, а й такими поняттями як комфортне виробниче середовище, безпека робочого місця, здоров'я, емоційний трудовий мікроклімат, мотивація праці, самоохорона праці тощо. Тому проблема реалізації принципу гуманізму у відносинах з охорони праці або

попросту гуманізації праці не втрачає своєї актуальності, особливо в умовах ринкових відносин.

Метою даної статті є виявлення різниці у підходах до визначення охорони праці та дослідження основних проблем, пов'язаних із гуманізацією державно-правового регулювання відносин у сфері охорони праці.

Опікуватись проблемами збереження життя та здоров'я працівників у США і Сполученому Королівстві почали досить давно. Так, Федеральний закон про охорону здоров'я працівників і безпеку праці в США (OS&HA Act) [2] прийнято в 1970 р., в 1974 р. з'явився парламентський Закон про охорону праці на роботі (Health and Safety at Work etc) [3] у Сполученому Королівстві. Згодом, у зв'язку з демографічними, економічними та соціальними змінами їх нормативна база оновилися. Так, у Великобританії прийнято додатково Стратегію безпеки та гігієни праці, Закон про права у сфері зайнятості (Employment Rights Act) 1996 року [4], а у США — низку законів у сфері гірничої безпеки та Стратегічні плани розвитку, до яких входили і заходи щодо забезпечення належної безпеки на робочих місцях.

Синонімом вітчизняного терміна «охорона праці» в правових доктринах згаданих країн виступає словосполучен-

ня «occupational safety and health», який дослівно можна перекласти як «професійна безпека та здоров'я» або «безпека та здоров'я в сфері зайнятості», тоді як «labour protection», дослівно перекладене вітчизняними науковцями, майже не вживається за кордоном. Крім того, в юридичній науці США ще наявний термін «employment protection», «employment safety» або «job security» — «службовий захист/безпека», який уособлює загальний законодавчий захист найманого працівника від порушення його прав з боку роботодавця.

Автори третього видання «Основ охорони праці» Марк А. Френд (Mark A. Friend) та Джеймс П. Кон (James P. Cohn) визначають охорону праці як «галузь знань, зорієнтовану на збереження людських та виробничих ресурсів на робочому місці» [5]. Науковці зазначають, що роботодавці мають забезпечувати безпечні умови праці на виробництві, виходячи не з економічної вигоди, а з гуманістичних переконань — збереження життя і здоров'я працівників [6].

Визначення «occupational safety and health», прийняте на черговій сесії об'єднаною комісією представників Всесвітньої організації охорони здоров'я та Міжнародної організації праці у 1950 р., викладене наступним чином: «Охорона праці — забезпечення та утвердження найвищого ступеня фізичного, інтелектуального та соціального благополуччя працівників у всіх сферах зайнятості шляхом попередження та недопущення відхилень від норми у показниках їхнього здоров'я, контролю ризиків, адаптації робіт під людину та акомодатії останньої до її виробничих функцій» [7].

Згідно з визначенням, наведеним Виконавчим органом охорони праці Сполученого Королівства Великобританії (Health and Safety Executive), охорона праці — це передбачений законодавством захист від будь-якої неправомірної поведінки з боку роботодавця у відповідь на обґрунтовані, на думку працівника, дії з мотивів збереження його життя та здоров'я, незалежно від стажу роботи. Працівники, а також їх законні представники не повинні зазнавати обмежень або порушень своїх прав, як-от звільнення з незаконних на те підстав або відмо-

ва у підвищенні, зокрема через те, що вони:

- представляють чи виступають з пропозицією представляти інтереси колективу з питань дотримання їхніх прав та свобод у сфері охорони праці;

- є кандидатами на виборну посаду з метою представництва інтересів колективу або беруть участь у голосуванні;

- прийнятними та допустимими способами доводять до відома роботодавця свою стурбованість щодо ситуації на роботі, якщо в них склалася обґрунтована думка про те, що остання є шкідливою для здоров'я та життя або буде такою в майбутньому;

- допускають з вагомим на те підстав високу небезпечність такої ситуації та у зв'язку з цим залишають або висловлюють намір залишити робоче місце або будь-яку його небезпечну ділянку, або відмовляються повертатися на своє робоче місце доки небезпека не усунута;

- допускають з вагомим на те підстав високу небезпечність робочої ситуації та у зв'язку з цим вживають або пропонують вжити відповідні заходи з самоохорони праці [8].

З наведеного стає очевидною різниця у розставленні акцентів при дефінуванні охорони праці — вітчизняний законодавець сприймає її як забезпечення «системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [9], натомість зарубіжний — як забезпечення життя, здоров'я і працездатності людини шляхом вжиття відповідних заходів з адаптації роботи до людини.

Така соціальна орієнтованість охорони праці в країнах Заходу не є випадковою. Це результат багаторічної політики стимулювання розвитку культури корпоративної соціальної відповідальності в сфері бізнесу. Метою цієї політики є доведення переваг здорових умов праці для досягнення успіху в роботі. Управління багатьма компаніями відбувається на основі використання соціальних технологій — виваженого балансу інтересів усіх учасників трудового процесу. Так, М. П. Буковинська зауважує, що «со-

ціальні технології — це система узгоджених взаємодій роботодавців і найманих працівників у межах спільної виробничої діяльності, що ґрунтуються на балансі взаємних інтересів і спрямовані на розв'язання стратегічних завдань і цілей корпорації» [10]. Однак ефективність економічних стратегій досягається у невідривній єдності із забезпеченням безпечних умов праці, гуманного ставлення до працівника, яке реалізується у комфортності виконання роботи, а саме: ступені фізичних та моральних зусиль при здійсненні трудових функцій, рівні свободи при прийнятті рішень та виконанні завдань, задоволеності від процесу праці. Так, Виконавчий орган охорони праці Сполученого Королівства апелює до законодавчих актів, які закріплюють наступні обов'язки роботодавця щодо забезпечення морального та фізичного здоров'я працівників на виробництві: турбуватись про здоров'я, безпеку та благополуччя працівників; шляхом ефективного контролю, моніторингу та планування діяльності передбачати можливі ризики прояву жорстокості стосовно підлеглих [11].

Немаловажною складовою охорони праці в США та Великобританії є культура праці, високий рівень якої досягається завдяки активному поширенню законодавчих актів Комісією з розповсюдження інформації, пов'язаної з питаннями охорони праці серед працівників та роботодавців.

Окрім морально-психологічної сторони охорони праці, в США та Великобританії наявна система фінансового спонукання до дотримання норм законодавства у сфері безпеки та гігієни праці. Так, порушення федерального законодавства щодо охорони праці караються штрафами від 250 до 700 тис. доларів. Вагомий розмір матеріальної відповідальності є найефективнішим способом попередження подібних правопорушень. Крім того, як і у всіх розвинених державах світу, тут реалізовані схеми відшкодування збитків, спричинених внаслідок нещасних випадків на виробництві, виробничих травм та професійних захворювань. Ці схеми ґрунтуються на наступних принципах:

— абсолютна гарантія отримання компенсаційних виплат кожному постражда-

лому працівникові без будь-яких дискримінаційних упереджень;

— нещасні випадки, які трапились по дорозі на роботу або з роботи вважаються як такі, що трапились на виробництві;

— компенсації виплачуються при будь-якому виникненні трудових відносин, незалежно від трудового чи страхового стажу;

— у випадку довготривалої втрати працездатності компенсація виплачується не одноразово, а періодично;

— до всіх працівників (громадян та працівників-емігрантів) застосовуються однакові правила та норми;

— компенсація при втраті годувальника складає як мінімум 50% від його заробітної плати, а у випадку тимчасової або повної втрати ним працездатності — мінімум 60% [12].

Роботодавець повинен повідомляти контролюючі органи у разі виникнення нещасного випадку на роботі, який призвів до смерті або тяжкої травми, в результаті якої працівник не здатен виконувати свої трудові функції три дні поспіль та більше, включаючи фізичні травми, отримані під час виконання роботи (The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995 (RIDDOR)); інформувати працівників або вчасно консультуватися з питань, які стосуються їх здоров'я та безпеки. Профспілкові органи або організації, які представляють інтереси працівників, мають право звертатися до роботодавця з усіх питань, які зачіпають безпеку та здоров'я працівників [13].

Найвищий ступінь реалізації принципу гуманізму трудового права сконцентровано у відносинах з охорони праці. Саме забезпечення безпечних для здоров'я і життя особи умов праці, сприяння комфорту виробничого середовища, турбота про морально-психологічний стан працівника свідчать про пріоритет інтересів людини над інтересами організації. Однак з метою формування сучасного державно-правового механізму регулювання відносин у сфері охорони праці України необхідне критичне переосмислення зарубіжного досвіду, гуманізація охорони праці та збагачення останньої соціальним змістом.

ПРИМІТКИ

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. — К. : Україна, 1996. — 54 с.
2. Occupational Safety and Health Act [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.osha.gov/Publications/OSH-ACT-reprint-3-09-04.pdf>.
3. Health and Safety at Work etc [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/data.pdf>.
4. Employment Rights Act [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dol.gov/opa/aboutdol/lawsprog.htm>.
5. Friend Mark A. Fundamentals of Occupational Safety and Health / Mark A. Friend, James P. Cohn. — 3rd ed. — Rockville, Maryland: ABS Consulting, 2003. — P. 2.
6. Там само. — P. 3.
7. What is occupational health? // Health, Environment&Work [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.agius.com/hew/resource/ohsilo.htm>.
8. Employment protection // Health and Safety Executive [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.hse.gov.uk/involvement/empprotection.htm>.
9. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/page>.
10. Буковинська М. П. Створення привабливих робочих місць як умова конкурентоспроможності організації / М. П. Буковинська // Економіка АПК. — 2010. — № 3. — С. 72—76.
11. Violence at work. A guide for employers [Електронний ресурс].— Режим доступу : <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf>.
12. Охрана труда и бизнес [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/economic_book.pdf.
13. Violence at work. A guide for employers [Електронний ресурс].— Режим доступу : <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf>.

Кузьменко Галина. Гуманістическіе основи государственно-правового регулювання охрани труда на примере Великобритани и Соединенных Штатов Америки. В статье приведены основные подходы к пониманию охраны труда в трудовых отношениях США и Объединенного Королевства Великобритании. Осуществлен обзор государственно-правового регулирования охраны труда в указанных странах с целью воплощения позитивного опыта в национальное законодательство Украины. Показана важность влияния социальных технологий на охрану труда.

Ключевые слова: охрана труда, комфортность трудовой деятельности, достойное отношение к работнику, безопасность и гигиена труда, гуманизация труда.

Kuzmenko Galyna. Humanistic fundamentals regarding the state-legal regulation of occupational safety and health by the example of the United Kingdom and United states of America.

The primary approaches to interpretation of occupational safety and health within the labour relations in the United Kingdom of Great Britain and United States of America have been revealed in given article. A state-legal regulation review of occupational safety and health has been accomplished in mentioned countries for the purpose of embodiment of the positive experience into Ukrainian national legislation. The impact of social technologies on occupational safety and health has been achieved to be of a very high importance.

Key words: occupational safety and health, comfort of labour activity, worth-while attitude towards employee, worker's health, humanization of labour.