

УДК 349.235:331.31

В.І. ЧУДОВСЬКИЙ, Харківський національний університет внутрішніх справ

ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПО ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

***Ключові слова:** охорона праці, громадський контроль, належні, безпечні і здорові умови праці, експертиза умов праці, роботодавець, наймані працівники, професійні спілки, уповноважені особи з питань охорони праці, соціальне партнерство, соціальний діалог*

Метою даної статті є дослідження стану громадського контролю за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці, ролі професійних спілок та уповноважених осіб з питань охорони праці, а також значення соціального партнерства та соціального діалогу як особливої системи взаємовідносин між працівниками та роботодавцем в цьому аспекті.

Загальновідомо, що економічне зростання держави автоматично ще не призводить до її збалансованого соціального розвитку. Тому, безперечно, однією з найважливіших цілей будь-якого суспільства є подальше поліпшення рівня і якості життя населення, створення країни, зручної для людей. «Одним з засобів досягнення цієї мети є забезпечення сприятливих умов для інтелектуального, професійного та фізичного вдосконалення людини. Це багато в чому залежить від того, наскільки безпечними будуть умови нашого щоденного існування, наскільки шляхи розвитку економіки будуть погоджені з необхідністю забезпечення безпеки в усіх галузях техносфери: в створенні безпечних технологій та виробництв, забезпеченні безпеки небезпечних виробничих об'єктів, в охороні праці на кожному робочому місці та захисту навколишнього середовища» [1, с.434]. Відповідно, спростову-

вати актуальність подальшого розвитку трудового права і, безпосередньо, його провідного соціального інституту – охорони праці, на цей час було би необачливо. Тим більше, як доречно підкреслює І.Я. Кисельов: «Традиційно трудове право характеризується як право охорони праці. В цьому вбачали та продовжують вбачати його головну соціальну функцію» [2, с.31].

Відповідно до ст.41 Закону України «Про охорону праці» [3], громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця, а також фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Слід зазначити, що, на жаль, громадський контроль професійних спілок за додержанням законодавства в аспекті забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в теперішніх умовах існування втрачає свою фактичну актуальність. Пов'язано це з поступовим заповненням приватним сектором економіки більшості ланок ринку праці; перетворенням колишніх державних підприємств в господарські товариства; недоотриманням фінансування установ і організацій, що змушує їх скорочувати чисельність штату працівників, здаючи вивільнені приміщення в оренду; перетворенням роботодавця-держави на роботодавця-приватного підприємця. Зазначене не могло негативно не вплинути на існуюче соціально-політичне становище професійних спілок – з рушійної сили, вони перетворилися на звичайні громадські організації, які «на аркуші» отримали чисельні повноваження, але фактично не мають ніякої влади. Тому закріплення законодавцем можливості здійснення громадського контролю уповноваженою найманими працівниками особою, на цей час вбачається дуже актуальним.

Правовий статус уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці регламентується ст.42 Закону України «Про охорону праці» [3] та Типовим Положенням про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затвердженим наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. № 56 [4].

Згідно Закону України «Про охорону праці» [3], уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і вивільняє уповноважених найманими праців-

никами осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

На підприємстві за участю представників роботодавця-власника підприємства або уповноваженого ним органу (роботодавця), трудового колективу на підставі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва опрацьовується Положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, яке затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. Уповноважені з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів, відкритим голосуванням та на строк, визначений загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства або цеху, зміни, дільниці, бригади, ланки тощо. Уповноваженим з питань охорони праці не може бути обраний працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідає за забезпечення безпечних та здорових умов праці. Уповноважені з питань охорони праці в місячний термін після обрання за рахунок роботодавця проходять навчання з охорони праці відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р. № 15 [5].

Уповноважені з питань охорони праці з метою створення безпечних і здорових умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень здійснюють контроль за відповідністю нормативно-правовим актам з охорони праці умов праці на робочих місцях, безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стану засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, проходів, шляхів евакуації та запасних виходів, а також санітарно-побутових умов; праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, мийними

та знешкоджувальними засобами, організації питного режиму; проведення навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з охорони праці; проходження працівниками попереднього та періодичних медичних оглядів; за безоплатним забезпеченням працівників нормативно-правовими актами з охорони праці та додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативно-правових актів; за своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань; за виконанням наказів, розпоряджень, заходів з охорони праці, у тому числі заходів з усунення причин нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, зазначених в актах розслідування; за наявністю і станом наочних засобів пропаганди та інформації з охорони праці на підприємстві.

Уповноважені з питань охорони праці беруть участь у опрацюванні відповідного розділу колективного договору (угоди) з питань охорони праці, комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань; розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; розгляді небезпечної для життя чи здоров'я працівника виробничої ситуації, або для оточуючих працівників, виробничого середовища чи довкілля у разі відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу; розгляді, за необхідності, посадовими особами листів, заяв та скарг з питань охорони праці працівників відповідного трудового колективу; підготовці та проведенні громадських оглядів, конкурсів, рейдів з питань охорони праці.

Реалізація повноважень осіб, наділених правом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства в аспекті забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці підпадає під сферу регулювання такої форми соціального впливу, як соціальне партнерство (діалог). Це на цей час є дуже актуальним, у зв'язку з відсутністю в положеннях

діючого законодавства норм, які б закріплювали нові відносини, що постійно виникають в сфері охорони праці, а також пристосовували їх для окремого, конкретно визначеного підприємства. А це, в свою чергу, зумовлює необхідність безпосередньої участі трудового колективу в особі відповідних представників в нормотворчій діяльності, яка здійснюється шляхом укладення колективних договорів та колективних угод, положення яких в значній мірі стосуються і забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці.

При цьому, зазначена співпраця між працівниками та роботодавцями не завжди є успішною і такою, що приносить позитивний результат у вигляді затвердженого локального нормативно-правового акту, це є можливим лише при досягненні певного соціального балансу між суб'єктами трудового права. Як зазначає Н.Б. Болотіна, таке узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними та державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали в зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця) [6, с.573].

Актуальність впровадження соціального партнерства в нашій державі підтверджується цілою низкою позицій вчених-юристів та правників. Так, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та П.Д. Пилипенко зазначають, що одним із найефективніших чинників врегулювання соціальних суперечностей вважається соціальне партнерство [7, с.120]. Соціальне партнерство може виражатися в формі колективних переговорів з підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладення, взаємних консультацій, участі працівників, їх представників в управлінні організацією, участі представників працівників та роботодавців в досудовому вирішенні трудових спорів [8, с.60]. Як зазначає Н.Б. Болотіна, стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення перегово-

рів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій під час прийняття рішень соціальними партнерами на всіх рівнях [6, с.576].

Як самостійний інститут трудового права соціальне партнерство вперше з'явилося в провідних західних державах. Так, І.Я. Кисельов зазначає, що соціальне партнерство розглядається на Заході як соціологічне та етичне поняття та організаційний принцип, що включає в себе співробітництво соціальних партнерів сторін колективних трудових відносин [2, с.263]. На Заході прийнято вважати, що трудові правовідносини являють собою органічну єдність трьох типів юридичних відносин: індивідуальних, колективних і організаційних [9, с.39]. А це, в свою чергу, обумовлює зародження нормативного підґрунтя зазначеного явища саме на міжнародному рівні – в Конвенціях Міжнародної організації праці «Про право на організацію та об'єднання працюючих в сільському господарстві» від 25.10.1921 р. № 11, «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 р. № 87, «Про застосування принципів права на організацію та на проведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р. № 98, «Про сприяння колективним переговорам» 19.06.1981 р. № 154. На виключно європейському рівні принципи соціального партнерства знаходять своє відображення в Європейській соціальній хартії 1961 р. та у Переглянутій Європейській соціальній хартії 1996 р. [10].

У нашій країні нормативна база, присвячена регулюванню соціального партнерства, міститься в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [11], що набув чинності 18 січня 2011 р., Законах України «Про колективні договори і угоди» [12], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [13], «Про організації роботодавців» [14]. Абзац 5 ст.1 останнього взагалі містить визначення соціального партнерства, як системи колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які ви-

ступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

В проекті Трудового кодексу України, який був зареєстрований 04.12.2007 р. в Верховній Раді України під № 1108, а 20.05.2008 р. його було прийнято в першому читанні до розгляду, вже запроваджується такий субінститут трудового права, як соціальний діалог. Положення, присвячені соціальному діалогу, містяться в книзі шостій проекту Трудового кодексу України, яка крім того присвячена регулюванню та укладенню колективних договорів та угод. Так, ст.332 проекту Трудового кодексу України передбачає соціальний діалог, як систему відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами державної влади та органами місцевого самоврядування, спрямовану на погодження їх інтересів. При цьому ст.334 зазначеного проекту Кодексу передбачає, що сторонами соціального діалогу є працівники, роботодавці, органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Відповідно до ст.338 проекту Трудового кодексу України соціальний діалог здійснюється у формах: консультацій та переговорів, ведення колективних переговорів з метою укладання угод та колективних договорів, застосування примирних процедур тощо.

При цьому, вважаємо, що заміна в проекті Трудового кодексу України поняття «соціальне партнерство» на поняття «соціальний діалог» є дуже доречною, бо неможливо назвати партнерськими взаємовідносини між роботодавцями та трудовим колективом, які споконвіку були нерівними – слід згадати історичні факти, коли жоден нормативно-правовий акт з охорони праці не приймався без попередніх масових, іноді кривавих, робітничих страйків, визначена нерівність існує і зараз, та полягає в наявності у роботодавця потужних економічних важелів для протидії трудовому колективу.

В свою чергу, слід не погодитись з положеннями проекту Трудового кодексу України, які визначають органи державної влади

або органи місцевого самоврядування, як одну із сторін в колективно-договірних відносинах, підкреслюючи тим самим трипартизм в колективно-договірних відносинах, тобто систему відносин трьох сторін – роботодавців, профспілок та держави, що суперечить положенням діючого законодавства про працю.

Зазначимо, що ні Кодекс законів про працю України, ні Закон України «Про колективні договори і угоди», не визначають серед сторін колективно-договірних відносин органи державної влади та органи місцевого самоврядування (навіть на рівні укладення генеральної угоди). Не містяться зазначені органи і серед суб'єктів трудового права. Як зазначають А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк та С.В. Дружиніна, суб'єктами трудового права є учасники суспільно-трудових відносин, визначені трудовим законодавством України, які володіють трудовими правами й обов'язками і можуть реалізовувати їх [15, с.98]. Відповідно, до суб'єктів трудового права відносяться: 1) працівники; 2) роботодавці – юридичні особи, в особі відповідного уповноваженого органу; 3) роботодавці – фізичні особи; 4) трудові колективи, в особі профспілок або уповноважених представників.

Отже, положення діючого законодавства про працю передбачають органи державної влади та органи місцевого самоврядування, як одну із сторін колективно-договірних відносин тільки в разі, якщо вони виступають в якості роботодавця. У всіх інших випадках держава або територіальна громада, що діє через свої відповідні органи, не може здійснювати вплив на колективно-договірні відносини в Україні. При цьому, як зазначає Н.Б. Болотіна, для трипартизму характерною є наявність трьох сторін у соціальному партнерстві – представників від найманих працівників, роботодавців та держави [6, с.575]. І.Я. Кісельов підкреслює, що за допомогою трипартизму уряд координує та об'єднує дві сили, за якими стоять два головних фактори виробництва: праця та капітал [2, с.458].

Таким чином, все вищезазначене дозволяє дійти висновку, що на цей час реалізація гро-

мадського контролю за додержанням законодавства в аспекті забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці здійснюється через соціальний діалог, який слід розуміти як систему взаємовідносин між працівниками та роботодавцями, в особі їх уповноважених представників, спрямовану на регулювання трудових, соціальних та економічних відносин між ними.

ЛІТЕРАТУРА

1. Охрана труда: учебник / В. А. Девислов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ФОРУМ, 2009. – 496 с.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. [для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Закон України «Про охорону праці» : від 14.10.1992 р., № 2694-ХІІ // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
4. Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці / затв. наказом Держгірпромнагляду : від 21.03.2007 р., № 56 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 27. – Ст. 1095.
5. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці / затв. наказом Держнаглядохоронпраці України : від 26.01.2005 р., № 15 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
7. Трудове право України: Академічний курс : підручн. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2004. – 536 с.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический) / под ред. К. Я. Ананьевой ; вст. ст. В. А. Рыбакова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ТОН – ЮРАЙТ, 2002. – 704 с.
9. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.

10. Європейська соціальна хартія 1996 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 7.

11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» : від 23.12.2010 р., № 2862-VI // Голос України. – 18.01.2011. – № 8.

12. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

13. Закон України «Про професійні спілки,

їх права та гарантії діяльності» // Урядовий кур'єр. – 06.10.1999. – № 187.

14. Закон України «Про організації роботодавців» // Урядовий кур'єр. – 27.06.2001. – № 113–114.

15. Трудове право України: Академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дружиніна та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.

Чудовський В. І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці / В. І. Чудовський // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 807–812 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11hvizup.pdf>

Досліджено стан громадського контролю за додержанням вимог нормативно-правового забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці.

Чудовский В.И. Общественный контроль за соблюдением законодательства по обеспечению надлежащих, безопасных и здоровых условий работы

Исследовано состояние общественного контроля за соблюдением требований нормативно-правового обеспечения надлежащих, безопасных и здоровых условий труда.

Chudovsky V.I. Public Control over a Compliance with Law on Provision of Proper, Secure and Healthy Working Conditions

The article examines the state of public control over compliance with the legal provision of appropriate, safe and healthy working conditions.