

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЗДОРОВІ ТА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

ДЕМИДКО Віталій Олегович - здобувач Київського національного університету імені Тараса Шевченка

УДК 349.22

В статті розглядаються існуючі проблеми правового регулювання права на здоров'я та безпечні умови праці та пропонуються шляхи їх вдосконалення, аналізовано діюче законодавство в даній сфері.

Ключові слова: *правове регулювання, право на здорові та безпечні умови праці, проблеми, напрями удосконалення.*

Мета даної статті полягає у визначенні проблем і напрямків удосконалення правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці. Держава бере на себе обов'язок щодо забезпечення всім громадянам захисту їхнього здоров'я і життя в процесі трудової діяльності, що виражається у законодавчому закріпленні відповідних правових норм, які визначають умови та порядок реалізації конституційних прав громадян. Україна, як молода держава, законодавство якої сформувався не так давно, зіштовхнулася із проблемами правового регулювання у сфері охорони праці, що наглядно показує кількість травмованих працівників. Необхідність у проведенні досліджень щодо пошуку шляхів поліпшення державних механізмів реалізації та гарантування прав на безпечні і здорові умови праці викликана тією обставиною, що безпосередньо такі трудові права являються одними із найважливіших громадянських прав. Забезпечення можливості їхньої реалізації надасть підстави для значно швидшого підвищення рівня добробуту кожного працюючого громадянина, оскільки виважена

державна політика по забезпеченню та реалізації права громадян на працю являється одним із найважливіших механізмів по вирішенню нагальних соціально – економічних проблем. Під час здійснення дослідження передбачається аналіз сучасного стану правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці, з'ясування його головних проблем, а також пошук напрямів удосконалення.

Дослідження вищевказаних проблем неодноразово ставали об'єктом наукового інтересу багатьох фахівців. Серед них, на наш погляд, найбільш цікавими являються дослідження проведені Н. Б. Болотіною, В. С. Венедіктовим, П. О. Ізуйтою, М. І. Іншином, В. В. Костицьким, М. І. Хавронюком, В. І. Прокопенком, В. Ф. Опришком та іншими. При цьому слід відмітити, що на сьогоднішній день у незначній мірі вітчизняними науковцями ставилося питання щодо дослідження правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці в Україні. Саме тому вважаємо, що проведення комплексного наукового дослідження з вищевказаних питань, надасть змогу підвищити рівень наукового пізнання проблеми державного забезпечення основних соціальних прав громадян у галузі безпеки та охорони праці.

Нормативно – правове регулювання права на безпечні та здорові умови праці в Україні має багато недоліків та прогалин, що викликає необхідність їх чіткого окреслення та визначення основних шляхів його удоско-

налення. Однією з найгостріших проблем у сфері охорони праці України є питання безпеки праці, що мають свій прояв швидким зростанням небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які напряду підвищують ризики щодо ушкодження здоров'я та життя працюючих. Відсоток працівників, які зайняті працею в несприятливих умовах досить висока і коливається на окремих підприємствах від 25% до 60%. За різними даними, рівень травматизму в Україні в 10 разів вищий, ніж в економічно розвинутих країнах світу. За даними Держгірпромнагляду, у 2012 році на робочих місцях травмовано 9 816 людини, у тому числі смертельно – 623 осіб. У 2011 році ця цифра складала 10 657 осіб травмованих, у тому числі смертельно – 685 осіб. Найбільша кількість випадків травмування на виробництві спостерігається у вугільній, машинобудівній, будівній, агропромислового комплексу та соціально – побутовій сфері та торгівлі. У цих галузях постраждало близько 7 500 осіб, або близько 76% від всієї кількості травмованих в Україні [1].

За даними Федерації профспілок України (надалі – ФПУ), у результаті здійснених вибіркового перевірок, що проводились технічними інспекторами ФПУ в рамках акції «Рік боротьби з прихованим травматизмом», лише за один рік було встановлено, що близько 700 випадків виробничих травм було віднесено до побутових, відносно 400 випадків виробничих травм взагалі не проводилося розслідування, обліку вони не підлягали. Також було виявлено близько 10 фактів приховування трагічних випадків на виробництві. Отже, на сьогоднішній день є всі підстави вважати, що з 50-60 нещасних випадків на виробництві реєструється тільки один, оскільки кожного року травмується більше ніж півмільйона робітників, а за даними офіційної статистики реєструється майже десять тисяч потерпілих. Аналіз причин, що призвели до нещасних випадків свідчить про те, що майже 70% нещасних випадків, зі смертельними наслідками відбулося з організаційних причин, 20% – з технічних причин, 10% – з психофізіологічних причин [2, с. 5].

Враховуючи вищенаведене, серед підстав, що призводять до травмування робітників на підприємствах, слід підкреслити

низький рівень відповідальності роботодавця за здоров'я і життя найманого працівника. Нині відповідно до ст. 25 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності”, вся відповідальність щодо відшкодування здоров'я працівника або у випадку його смерті лежить на Фонді соціального страхування [3]. На нашу думку, такий стан негативно впливає на умови охорони праці на кожному підприємстві, оскільки роботодавець не несе відповідальності за кількість нещасних випадків або професійних захворювань на підприємстві. Вважаємо логічним, що роботодавець повинен нести обов'язок щодо компенсації потерпілому або членам його сім'ї матеріальних втрат разом із Фондом соціального страхування. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця [4, с. 618]. При цьому необхідно враховувати, що матеріальні витрати роботодавець несе лише у випадку систематичного травмування робітників або повторного випадку їх професійних захворювань.

Не є досконалою на сьогодні розробка умов щодо безпеки трудового процесу. Більшість підприємств не тільки не забезпечуються засобами індивідуального захисту та необхідними засобами виробництва, а й не проводять атестації робочих місць на відповідність їх вимогам охорони праці. У цьому аспекті актуальним залишається питання щодо підвищення адміністративної, матеріальної та персональної відповідальності власників підприємств та відповідальних за охорону праці осіб шляхом збільшення штрафних санкцій за порушення вимог законодавства України про охорону праці. У випадку порушень вимог щодо охорони праці, що призвели до серйозних наслідків (аварій, катастроф), необхідно на законодавчому рівні встановити зобов'язання для роботодавця компенсувати державні видатки, які були витрачені на ліквідацію наслідків аварії або катастрофи [5].

Не останню роль у збільшенні кількості випадків виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні займає не-

досконалість системи управління охороною праці. Поступово відбувається її зміна у бік спрощення, напряду це залежить від розвитку різних форм економічної власності на об'єкти виробництва та промисловості. За даними Європейського статистичного агентства (Eurostat), виробничий травматизм на малих підприємствах практично в 2 рази вищий, ніж у великих компаніях. Саме тому малий бізнес є найбільш ризикованим і небезпечним для працівників [6], адже на більшості таких підприємств відсутні служби охорони праці. На нашу думку, комплекс заходів, спрямованих на забезпечення здорових та безпечних умов праці, повинен розвиватися гармонійно із зростанням кількості видів та форм економічної діяльності. Адже беззаперечним є той факт, що здоров'я та життя працюючих залишається основною цінністю будь-якої соціально спрямованої та демократичної держави.

Непоодинокі випадки, коли приватні підприємства, на яких існує підвищений ризик професійного травматизму, зокрема будівельного профілю, після отримання відповідних дозволів на проведення господарської діяльності, починають ухилятися від одержання необхідного дозволу на початок проведення будівельних робіт. Таким чином, виконання означених робіт проводиться без затвердженої належним чином проектно-технічної документації на безпечне ведення будівельно-монтажних робіт [7]. У цьому аспекті, на нашу думку, дієвим заходом є призупинення Мінрегіонбудом дії чи взагалі вилучення ліцензій на будівельні роботи для тієї категорії підприємств, які зневажливо ставляться до стану охорони праці на підприємствах. Необхідним є впровадження механізму зацікавленості власника у створенні на підприємстві безпечних та здорових умов праці, отже, у цьому зацікавлені як працівники, так і держава, власники. Роботодавці повинні усвідомити, що економічно вигідніше інвестувати кошти у створення на підприємствах здорових та безпечних умов праці, ніж нести матеріальні витрати у вигляді штрафів, допомоги сім'ям потерпілих, відновленні зруйнованих після аварій приміщень, пошкодженої техніки, обладнання тощо.

Сучасне українське законодавство про

працю, яке відповідає ринковим реаліям, передбачає мінімальні соціально-трудові гарантії та націлює роботодавців і працівників на те, щоб трудові відносини будувалися на довірній основі. Таким чином, роль профспілок, як правомочного представника працівників, істотно зростає. Наразі в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини. Зокрема, згідно зі ст. 36 Конституції України [8], громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Значення профспілок в Україні важко переоцінити, отже, вони здійснюють контроль з дотриманням законодавства України про охорону праці при належних виробничих та санітарно-побутових умовах. У випадку існування загрози життю або здоров'ю працівників, профспілки зобов'язані вимагати від власника підприємства припинення таких робіт на період, що являється необхідним для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Проте, незважаючи на численні права, надані державою профспілкам у сфері охорони праці, за оцінками експертів Федерації профспілок України, керівництвом країни, протягом 18 років питанням охорони праці уваги не приділяється [9].

Позитивними моментами у сфері нормативно-правового регулювання трудових прав є прийняття Законів України «Про соціальний діалог», у якому передбачені конкретні механізми залучення представників працівників і роботодавців до розроблення і реалізації управлінських рішень, соціальних програм, а також створення сталої багаторівневої системи таких відносин, а також Закону України «Про колективні договори і угоди». При цьому тривалий час у Верховній Раді України знаходиться на розгляді проект закону «Про соціальне партнерство», з ухваленням якого, на наш погляд, буде створена сучасна правова база колективного трудового права. Вважаємо за доцільне при створенні нормативно-правової бази щодо удосконалення механізму профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися:

– негайним ухваленням Верховною Ра-

дою України таких основоположних законодавчих актів – «Трудового кодексу України» та Законів «Про соціальне партнерство» з урахуванням вимог профспілок;

– закріпленням на законодавчому рівні всіх соціальних прав та гарантій для найманих працівників в Україні, у тому числі права профспілок захищати своїх членів у судових та інших інстанціях;

– обов'язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій з соціально-економічних питань

Одним із основних напрямів політики держави у сфері гарантування прав на безпечні та здорові умови праці є діяльність пов'язана із попередженням їх виникнення. Так, відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. N 851-р. «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України» [10] зазначено, що у сфері охорони праці необхідно знизити рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшити фактори шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці; створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності. Слід зазначити, що при цьому у вищевказаному нормативно – правовому документі зовсім не приділяється увага питанню проведення профілактичних заходів, які є першочерговими діями щодо убезпечення працівників від нещасних випадків та можливих професійних захворювань на виробництві. Такі профілактичні заходи мають бути спрямовані на запобігання виникненню випадків загрози життю та здоров'ю застрахованих робітників, попередження виникнення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, викликаних умовами праці. На нашу думку, проведення профілактичних заходів повинне бути заporукою попередження ситуацій виробничого травматизму на виробництві. З метою

загальноспрямованості та інформованості суб'єктів трудових правовідносин щодо плану дій держави у сфері попередження травматизму необхідно впровадити та прийняти на законодавчому рівні річну державну програму з питань попередження виробничого травматизму та профілактики професійних захворювань. У такій програмі необхідно передбачити ознайомлення з умовами праці працюючих – виявлення та усунення шкідливих та небезпечних виробничих факторів на робочих місцях; проведення аналізу за ступенями шкідливості у тих галузях економіки, де за останні роки зафіксовано найбільший рівень травматизму та професійної захворюваності, а також заходи щодо впливу шкідливих та небезпечних факторів у даних галузях, а саме поліпшення організаційних заходів з охорони праці, модернізації чи заміни обладнання та технологій, медико-профілактичних заходів, застосування засобів колективного та індивідуального захисту працюючих на робочих місцях.

Не відповідає вимогам сьогодення ефективність управління охороною праці на державному рівні. Не здійснюються в необхідному обсязі глибокі фундаментальні та прикладні наукові дослідження для потенційно небезпечних підприємств, виробництв і об'єктів, щодо попередження й ліквідації техногенних аварій. До цього часу не працюють економічні важелі створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві. Істотного поліпшення вимагають інформаційне забезпечення та пропаганда охорони праці [11, с. 181]. Отже, всі заходи з охорони та безпеки праці повинні бути спрямовані на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань.

Одним із таких заходів має бути сертифікація роботи з охорони праці. Виходячи з практики міжнародного досвіду, необхідно створити Систему сертифікації робіт з охорони праці (ССОР), виконуваних організаціями незалежно від форм власності організаційно-правових форм, у тому числі: діяльність роботодавця щодо забезпечення безпечних умов праці в організації; діяльність служби охорони праці; роботи з проведення атестації робочих місць за умовами праці, організація і проведення інструктажу з охорони праці

ці працівників та перевірки їх знань вимог охорони праці. На виробництвах з шкідливими умовами праці можна створити схему локалізації шкідливостей в межах обстежуваного об'єкта. За допомогою такої схеми виявляються такі виробничі шкідливі фактори, які є загальними для багатьох професійних груп працівників або впливають на працівників одних ділянок або однієї професії.

Суттєвою гарантією захисту прав робітників на безпечні та здорові умови праці є належне інформування працівника про умови праці на робочому місці в обсязі необхідному для об'єктивного сприйняття всіх факторів. Інформація про умови праці повинна надаватися як при прийнятті на роботу, так і в період здійснення трудової діяльності. Саме тому необхідно передбачити та затвердити в статті 40 проекту Трудового кодексу України положення, що обов'язковою умовою трудового договору являється погодження з робітником усіх обставин майбутнього робочого місця та пов'язаних з ним шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

На нашу думку, є доцільним визнати виняткове право роботодавця щодо соціальної відповідальності за персонал, найнятий на роботу на його власний розсуд. Наприклад, у Проекті Трудового кодексу України було б доцільним залишити статті 26–28 Кодексу законів про працю України, що встановлюють умови випробування працівника при прийнятті на роботу, виключивши з частини першої ст. 26 слова "...бути обумовлене угодою сторін...", словами "...встановлюватись роботодавцем..." і тоді отримаємо: «При укладенні трудового договору може встановлюватись роботодавцем випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». У зв'язку з чим пропонується статтю 26 Трудового кодексу України доповнити наступним пунктом під №10, який викласти в наступній редакції: «Право при укладенні трудового договору на встановлення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається».

Це надасть змогу в майбутньому уникнути порушень трудового законодавства. У цьому процесі основну роль має відігравати держава, у першу чергу, законодавча та су-

дова гілки влади, а також інспекція праці як представник виконавчої влади. Державне регулювання трудових відносин має відбуватись через встановлення максимальних державних гарантій найманим працівникам, при цьому має бути впроваджена спеціальна імперативна норма Трудового кодексу України такого змісту: «Положення договорів про працю не містять норм, які погіршують законодавчо визначені права робітників. У випадку їх включення роботодавцем до трудового договору, працівник має право їх не виконувати або вимагати визнання їх недійсними в судовому порядку». Вищевказані положення доцільно передбачити в ч.2 статті 40 Трудового кодексу України.

Окремо слід звернути увагу на таке негативне явище, як «моббінг» (від англ. mob — натовп), тобто психологічний вплив з боку керівників підприємств, їх підрозділів відносно працівників для їх добровільного звільнення. У Трудовому кодексі України слід чітко закріпити норми, якими б подібні дії роботодавців прямо або через уповноважених осіб (розпорядників робіт) заборонялись і вважались порушенням конституційних та трудових прав людей. У зв'язку з цим до статей 39 та 40 Проекту Трудового кодексу України слід віднести встановлення норми, згідно з якою забороняється змінювати трудовий договір в односторонньому порядку, а якщо старі умови праці не можуть бути збережені (перелічити конкретні умови), встановити чіткі умови та порядок зміни трудового договору, а якщо працівник не погоджується на встановлення нових умов, які у будь-якому випадку не повинні бути гірше попередніх, працівник може бути звільнений за ініціативою роботодавця з дотриманням порядку та гарантій, передбачених у випадках звільнення за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

На нашу думку, при звільненні працівника за ініціативою роботодавця повинна діяти своєрідна презумпція невинуватості, яка б покладала обов'язок доведення іншого на роботодавця. Це означає, що при звільненні на підставах загального порядку треба передбачити обов'язковість доведення не тільки наявності причин звільнення, а ще й фактичної неможливості залишити працівника на роботі.

АНОТАЦІЯ

У статті розглядаються існуючі проблеми правового регулювання права на здорові й безпечні умови праці та пропонуються шляхи їх вдосконалення, проаналізовано чинне законодавство у даній сфері.

Також потребує розширення поняття «примусова праця». Вважаємо за необхідне закріпити у статті 5 проекту Трудового кодексу України «Заборона примусової праці» випадки, що до неї належить.

Підсумовуючи вищенаведене, слід відзначити, що питання нормативно – правового регулювання прав громадян на здорові та безпечні умови праці на сьогоднішній день потребує наукового аналізу та правового удосконалення. На наш погляд, рівень правового забезпечення трудових прав громадян на здорові та безпечні умови праці знаходиться в незадовільному стані. Законодавчо неврегульованими на сьогоднішній день залишаються фундаментальні поняття умов праці, примусової праці, робочого місця та основних вимог щодо його облаштування. У недостатній мірі на державному рівні контролюються питання щодо діяльності, пов'язаної з попередженням виникнення нещасних випадків на виробництві. Не розробляються в достатній мірі державні програми щодо профілактики та попередження виробничого травматизму. Досить недосконаліми являються законодавчі положення, що регулюють питання направлення працівників у відпустку без збереження заробітної плати, можливості психологічного впливу роботодавця з метою прийняття останнім рішення про звільнення, питання щодо можливості внесення змін у трудові договори, що вже являються укладеними. Всі ці правові недоліки слід усувати шляхом розробки та впровадження відповідних правових норм, що регулюють такі трудові питання. Основним нормативно – правовим документом у галузі трудового права, що має містити такі норми, повинен стати новий Трудовий кодекс України.

SUMMARY

The article reviews the existing problems of legal regulation of the right to a healthy and safe work conditions and the ways of improvement, analysed the current legislation in this area.

Література

1. Відомості про стан виробничого травматизму за 12 місяців 2012 року по галузях. Держгірпромнагляд. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dnopr.kiev.ua>.
2. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: підручник/ В.Ц. Жидецький, В. С. Джигирей. – Л.: Афіша, 2000. – 350 с.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності: Закон України від 23.09.1999 р.// Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 46. – ст. 403.
4. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.
5. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці/ Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/414>.
6. Statistical Analysis of Socio-economic Costs of Accidents at Work in the European Union: Європейське статистичне агенство Eurostat. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.cec.eu>.
7. Сторчак С. Безпека – важливіша за виробництво / С. Сторчак // Уряд. кур'єр. – 2008. – № 77. – 24 квітня. – С. 10.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
9. Хара В.Г. «Безпека робочого місця без відповідної атестації – озокамилювання, що сприяє прихованому виробничому травматизму». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gua.convdocs.org/docs/1316/index-35976.html>
10. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України: Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р.// Офіційний Вісник України. – 2009. – № 56. – ст. 21
11. Про схвалення Концепції загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006–2011 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 трав. 2006 р. № 269р // Офіційний вісник. України. – 2006. – № 20. – Ст. 1490.