

11. Про соціальні послуги: Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV // ВВР України. – 2003. – № 45. – Ст. 358.
12. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // Голос України. – 2010. – № 142.
13. Резолюція (78) 8 Комітету міністрів про юридичну допомогу та консультації: Рада Європи, Комітет Міністрів Ради Європи; Резолюція, Міжнародний документ від 02.03.1978 № (78) 8 // www.rada.gov.ua.
14. Рішення Конституційного Суду України від 16 листопада 2000 р. № 13-рп/2000 (справа про право вільного вибору захисника) // Офіційний вісник України. – 2000. – № 47. – Ст. 109.
15. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Голованя Ігоря Володимировича щодо офіційного тлумачення положень статті 59 Конституції України (справа про право на правову допомогу) від 30 вересня 2009 р. № 23-рп/2009 // Вісник Конституційного суду України. – 2009. – № 6. – Ст. 32.
16. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618- ІУ (у редакції від 01.11.2011 р. на підставі Закону N 3674-VI (3674-17) від 08.07.2011 // www.rada.gov.ua.
17. *Шрамко Ю.* Конституційне регулювання інституту безоплатної правової допомоги в країнах СНД і Балтії (порівняльний аналіз) // www.viche.info.
18. *Юшкевич О.Г.* Надання правової допомоги як вид соціальних послуг // Право і безпека: Юриспруденція. Економіка. Техніка. Психологія. Соціологія. – Х., 2009. – № 1. – С. 129-135.

*Надійшла до редакції 30.11.2011*

**О.М. Обушенко**

кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24

## **ОХОРОНА ПРАЦІ ЯК КОМПЛЕКСНЕ МІЖГАЛУЗЕВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА КОМПЛЕКСНИЙ ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ**

Розглянуто зміст охорони праці як комплексного міжгалузевого законодавства та комплексного правового інституту.

**Ключові слова:** охорона праці, трудове законодавство, комплексний правовий інститут.

Рассмотрено содержание охраны труда как комплексного межотраслевого законодательства и комплексного правового института.

**Ключевые слова:** охрана труда, трудовое законодательство, комплексный правовой институт.

The article is dedicated to the research of the content of the protection of labour as an integrated antibacterial legislation and integrated legal institute.

**Keywords:** protection of labour, labour legislation, integrated legal institute

**Постановка проблеми.** Реформування трудового законодавства, особливо його початкові зміни, в цілому були досить позитивними для працівників. Було переглянуто ряд норм, враховуючи ратифікацію конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, фактично розширено сферу дії трудового законодавства. Національне законодавство почало формуватися як система, чітко почали проявлятися міжгалузеві зв'язки, що не оминуло і трудове право.

З прийняттям Закону «Про охорону праці» [1] було переглянуто місце і роль інституту охорони праці у трудовому праві та законодавстві, внаслідок чого з'явилися дослідження, присвячені різним аспектам охорони праці, підготовлених як юридичною наукою [2; 3], так і медициною (питання виробничої санітарії та гігієни праці) та технічними науками (питання технічного та технологічного забезпечення здорових та безпечних умов праці).

Проте дані розробки були присвячені загальним чи суто вузькопрофільним питанням охорони праці, не ставили перед собою завдання переосмислити зміст інституту охорони праці з урахуванням змін у законодавстві.

У зв'язку з цим **метою** статті є розкриття змісту поняття «охорона праці» як міжгалузевого законодавства та правового інституту.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У регулюванні відносин з охорони праці, крім власне норм інституту трудового права «охорона праці», застосовуються норми, що входять до інших інститутів трудового права чи, взагалі, до інших галузей права, але тим чи іншим чином спрямовані на забезпечення або дотримання здорових чи безпечних умов праці. Для практичної реалізації цих заходів використовуються різні галузі права та правові форми, що складають зміст трудових, адміністративних, цивільних, фінансових, кримінально-правових відносин. Це зумовлюється багатоаспектністю, специфікою праці як суспільного явища, її органічним зв'язком з найрізноманітнішими видами суспільних відносин, особливостями проектування й використання механізмів та обладнання, особливостями створення здорових та безпечних умов праці, захисту працівників від впливу шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

Врегульований правом комплекс відносин з охорони праці (від проектування та створення устаткування і обладнання, виділення фінансування до планування заходів з охорони праці, визначення відповідних суб'єктів з впровадження цих заходів) становить єдиний комплекс. Відтак, і правове регулювання їх різними галузями права має бути комплексним, взаємопов'язаним, норми різних галузей не повинні суперечити одна одній та бути ясними з метою недопущення різного тлумачення правозастосовчими органами. Це зумовлює необхідність встановлення оптимальної правової форми організації та функціонування механізму управління охороною праці.

До законодавства про охорону праці тою чи іншою мірою належать норми конституційного, трудового, адміністративного, фінансового, цивільного, кримінального права.

До норм конституційного права, що прямо чи опосередковано регулюють охорону праці, належать положення ст. 3 Конституції України, що вказує: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; ст. 43, яка встановлює право на належні, безпечні і здорові умови праці та забороняє використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; ст. 49, яка встановлює право на охорону здоров'я, та ряд інших статей. Наведені конституційні норми є основоположними для розвитку галузевого законодавства з охорони праці. В них закріплені базові принципи, положення та напрямки можливого та бажаного розвитку відповідного законодавства, що має знаходити своє легальне закріплення, крім трудового, в інших галузях права, та безпосередньо в інститутах, що регламентують охорону праці.

Взагалі, до міжнародного права можна віднести положення ст. 4, 33 Закону «Про охорону праці», що стосуються міжнародного співробітництва у сфері охорони праці.

Норми щодо планування, фінансування та організації охорони праці, виходять за межі як інституту охорони праці, так і трудового права взагалі. Ці відносини є організаційно-розпорядчими та належать до адміністративного права, проте за функціональною спрямованістю забезпечують охорону праці.

Найбільшу групу відносин, що утворюють комплексне законодавство з охорони праці, складають норми з регулювання відносин з технічних та санітарно-гігієнічних заходів та дотримання стандартів і вимог з охорони праці. Технічні норми містять вимоги з охорони праці, що висуваються до машин та механізмів, виробничого середовища, й складають зміст правових норм, що регулюють різні суспільні відносини та стосуються різних галузей права. Таким чином, технічні норми включаються як елемент правових норм різних галузей права.

Норми цивільного та фінансового права також прямо чи опосередковано містять норми з техніки безпеки та виробничої санітарії. Це, передусім, норми, що стосуються прийому в експлуатацію будівельних об'єктів, порядку поставки продукції та устаткування, де обов'язковим є дотримання норм з охорони праці, закріплених державними та державними будівельними стандартами і нормами. Таким чином, технічні норми складають зміст не тільки адміністративного, але і цивільного права, а обов'язок з їх дотримання виступає елементом цивільних та адміністративних відносин. Встановленням порядку і джерел фінансування заходів з охорони праці та виробничої санітарії забезпечується віднесення технічних норм до складу елементів фінансового права.

Можливість групі технічних норм виступати змістом правових норм різних галузей права має визначальне значення для правильного розуміння правового критерію охорони праці. Коли технічні норми виступають змістом юридичних норм різних галузей права, то всі норми з охорони праці, змістом яких є технічні правила, можуть бути віднесені до відповідних галузей права.

У зв'язку з цим можна дійти висновку, що охорона праці як система заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, виходить за рамки суто правової діяльності. Тоді охорона праці як інститут трудового права являє собою сукупність норм, що є правовою основою для проведення заходів зі збереження життя та здоров'я працівників під час трудової діяльності. Правова складова в системі заходів з охорони праці повинна посідати провідне місце, оскільки правила, що створюються повноважними органами, покликані зберігати життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Враховуючи це, різні правила і норми з техніки безпеки і виробничої санітарії, стандарти безпеки виробничого середовища можуть бути віднесені не тільки до трудового, але і до адміністративного, цивільного, фінансового законодавства, оскільки обов'язок їх дотримання стосується усіх суб'єктів відповідних правовідносин. У цьому випадку на межі трудового, фінансового, адміністративного, цивільного права виникає комплексне суспільне утворення, зміст якого складають правила, що регулюють порядок, умови проведення комплексу технічних, санітарно-гігієнічних, організаційних заходів з охорони праці, що охоплюються нормами згаданих галузей права. Це правове утворення, враховуючи його комплексність, має певні особливості, зумовлені специфікою методу кожної галузі права, проте за своїм змістом воно єдине.

Позитивним є підхід до охорони праці не тільки як до комплексного законодавства, але як і комплексного інституту права.

Розрізняти ці різновиди інституту охорони праці як в теорії права, так і в нормотворчості є досить важливим, наприклад відмінність інституту трудового права і комплексного інституту охорони праці. Закон «Про охорону праці» [1] є прикладом комплексного правового регулювання охорони праці та містить норми інших галузей права. Проект Трудового кодексу України (далі – ТК) [4] положень названого Закону не містить, що висуває ряд питань. З точки зору теорії права кодифікація трудового законодавства має призвести до того, що спеціалізовані закони у сфері трудових відносин не діятимуть, відтак, стає незрозуміло, яким же нормативним актом користуватись в цьому випадку. Якщо ж ТК діятиме разом зі спеціалізованими законами, суть кодифікації втрачає будь-який сенс. Особливо враховуючи, що в ТК йде постійне нівелювання захисної функції трудового права. Наприклад, ч. 2 п. 9 ст. 6 ТК «Регулювання трудових відносин» вказує, що трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо фізична особа виконує обов'язки за цивільним договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору. Разом з тим, у цій же у ч. 3 п. 8 цієї ж статті вказується, що трудове законодавство не застосовується у разі, якщо фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором.

У цьому випадку ключовими є слова «обов'язки» та «певна робо-

та», що дасть змогу замінити трудові договори («трудова обов'язки», «роботу визначено трудовим договором») на цивільно-правові, забезпечити мінімальні гарантії з охорони праці, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, розгляду трудових спорів та ін. Проходить так звана маргіналізація трудових відносин.

Інститут охорони праці у трудовому праві має певну структуру і зміст, які представлені в Законі України «Про охорону праці» і включають в себе:

- загальні положення (Розділ I);
- гарантії права на охорону праці (Розділ II);
- організація охорони праці (Розділ III);
- державне управління охороною праці (Розділ VI) та державний нагляд і громадський контроль за охороною праці (Розділ VII);
- стимулювання охорони праці (Розділ IV).

У науці трудового права до інституту охорони праці включають норми:

- про правила та інструкції з охорони праці;
- з організації охорони праці;
- про компенсацію для осіб зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- що встановлюють порядок розслідування і обліку нещасних випадків та професійних захворювань;
- про особливі умови захисту окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх, інвалідів).

Можна відразу побачити відмінності у змісті інституту охорони праці в науці трудового права та Законі «Про охорону праці».

Правовий інститут охорони праці складається з норм, які є правовою основою для проведення заходів зі збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. Охорона праці як інститут трудового права є сукупністю норм, що створює правову основу для збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності та складається з двох підінститутів: правил з техніки безпеки та виробничої санітарії, покликаних захистити працівників від впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів.

Підсумовуючи, можемо дійти **висновку**, що тільки комплекс різних галузей права дає повне уявлення про зміст поняття «охорона праці» та в змозі забезпечити право на здорові та безпечні умови праці, оскільки праця – складне явище, що проявляється у ставленні працівників до виробничих засобів й устаткування не тільки при їх використанні, але і при конструюванні, розробці, виготовленні цих засобів і устаткування.

#### *Бібліографічні посилання*

1. Про охорону праці : Закон України // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668, зі змінами та доповненнями.
2. *Ізуїта П. О.* Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – Х., 2008. – 177 с.
3. Шамшина И. И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны

труда в современных условиях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля / И. И. Шамшина. – Луганск, 2002. – 189 с.

4. Проект трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947).

*Надійшла до редакції 30.11.2011*

**Т.М. Лежнєва**

викладач

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.2

## **СПІВВІДНОШЕННЯ САНКЦІЙ ТА ІНШИХ ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Статтю присвячено питанням системи заходів правового примусу в трудовому праві, встановленню співвідношення санкцій та інших заходів примусу, виділенню суттєвих ознак тих чи інших заходів як критеріїв їх розмежування.

**Ключові слова:** *правовий примус у трудовому праві, юридична відповідальність у трудовому праві, заходи правового примусу у трудовому праві, санкції трудового права, заходи захисту, запобіжні заходи, заходи відповідальності.*

Статья посвящена вопросам системы мер правового принуждения в трудовом праве, установлению соотношения санкций и других мер принуждения, выделению существенных признаков тех или иных мер как критериев их разграничения.

**Ключевые слова:** *правовое принуждение в трудовом праве, юридическая ответственность в трудовом праве, меры правового принуждения в трудовом праве, санкции трудового права, меры защиты, предупредительные меры, меры ответственности.*

The article is devoted to issues of the labor law legal coercion measures system. The article concerns ascertaining of sanctions and other measures of legal coercion correlation. Essential features of such measures are identified and used as criterions of the named legal coercion measures differentiation.

**Key words:** *legal coercion in labor law, legal liability in labor law, labor law legal coercion measures, labor law sanctions, protective measures, preventive measures, measures of liability.*

**Постановка проблеми.** Юридичне вчення про примус та чинне законодавство дають вагомі підстави говорити про неоднорідність системи заходів примусу. Тому важливим для дослідження санкцій трудового права є з'ясування питання про їх місце в системі заходів правового примусу в трудовому праві та співвідношення і розмежування з іншими заходами примусу.