

**А.С. Бочарникова**

здобувач  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24 : 331.456

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Розглянуто сучасний стан правового регулювання охорони праці на підприємствах в Україні. Акцентовано увагу на важливості удосконалення правового регулювання охорони праці на підприємствах в сучасних умовах.

*Ключові слова:* законодавство України, нормативно-правові акти, охорона праці, підприємства.

**Постановка проблеми.** Нещасні випадки та аварії на виробництві негативно впливають як на рівень ефективності трудової діяльності, так і на виробничий процес взагалі, а також можуть стати підставою для високих додаткових витрат кожного підприємства в Україні. Вказані фактори також знижують безпеку виробництва, а це, у свою чергу, змінює у бік погіршення ставлення працівника до виконання своїх професійних обов'язків та вимог з охорони праці, що, зокрема, призводить до зниження якості роботи. З огляду на це, вкрай важливо удосконалити правове регулювання охорони праці в умовах сьогодення, що буде мати позитивний соціально-економічний ефект.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Питання стосовно певних сторін правового регулювання охорони праці свого часу були предметом досліджень Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, М.І. Іншина, О.М. Обушенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших.

**Метою** цієї статті є аналіз нормативно-правових актів та теоретичних положень з питань охорони праці з метою визначення шляхів вдосконалення її правового регулювання.

**Виклад основного матеріалу.** Охорона праці виступає не тільки вимогою лише економічної сталості та ефективної роботи, але має й велике соціологічне значення, оскільки перш за все покликана забезпечувати належні безпечні умови праці задля захисту здоров'я та життя працівника. Навіть світовим товариством визнається право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, що включають умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни (ст. 23 Загальної декларації прав людини та громадянина, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права). Слід нагадати, що це положення знайшло своє закріплення та розвиток у національному законодавстві. Право кожної людини на належні та безпечні умови праці закріплене в Конституції України (ст. 43), Кодексі законів про працю (ст. 2), Основах законодавства України про охорону здоров'я (ст. 6).

Законодавство України з питань охорони праці, як і будь-яке інше на-

ціональне законодавство, є системою взаємопов'язаних нормативно-правових актів, які регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі праці.

У ч. 1 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» закріплено, що державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України й спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Державна політика України в галузі охорони праці здійснюється згідно з міжнародною практикою і національним законодавством та реалізовується на засадах пріоритетності життя і здоров'я людини стосовно результатів виробничої діяльності.

Водночас важливо підкреслити, що питаннями охорони праці досить серйозно переймається не тільки наша держава, але і вся світова спільнота. Зокрема, у Міжнародному Бюро Праці (далі – МБП) на даний час у якості першочергового завдання визначено необхідність збільшення кількості інспекторів праці. Так, у Малайзії один інспектор праці припадає на 5,5 тис. економічно активного населення, в Латвії – на 8,3 тис., Камбоджі – на 370 тис., в Бангладеш – на 3 млн. 200 тис. економічно активного населення [1]. Саме тому МБП запропонувало цілу низку заходів, що спрямовані на збільшення кількості інспекторів праці та покращення якості їх трудової діяльності. Запропоновані заходи спрямовані на відновлення інспекцій праці. Це питання організації тристороннього аудиту інспекцій, розробки їхнього морального та професійного кодексу, підготовки інформаційних листків для інспекцій праці, розробки міжнародних принципів інспекції праці, видання матеріалів щодо управління ризиками та системами охорони праці, а також цільового навчання інспекторів.

Крім Міжнародної Організації Праці, проблемами охорони праці займається й Європейський Союз. Органи ЄС намагаються об'єднати зусилля держав-членів Євросоюзу в зазначеній області: видаються нормативні документи щодо охорони праці, які включають різні аспекти виробничої діяльності (вони включаються в національні закони про охорону праці та постійно підвищують вимоги до його умов), здійснюється велика та значна пропагандистська діяльність, адресована не тільки менеджменту підприємств, але й широкими масам працівників. За останні роки Європейське агентство з охорони праці на виробництві проводить активну роботу щодо покращення умов праці та скорочення травматизму у малому та середньому бізнесі, а також щодо розповсюдження позитивного досвіду.

Слід нагадати, що така підвищена увага організації охорони праці на міжнародному рівні почала приділятися у ХХ столітті. Доказом цьому можна навести деякі основні положення з питань охорони праці, які містяться у ряді міжнародно-правових актів. Ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплює, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [2]. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права

встановлено «право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: ... умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни» [3]. Хартія основних прав Європейського Союзу визначає: «Кожний трудящий має право на роботу в умовах, які забезпечують охорону його здоров'я, його безпеку та повагу його гідності» [4]. Європейська соціальна хартія (переглянута) з приводу умов праці встановлює таке: «Всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці» [5]. У Хартії Співтовариства про основні соціальні права працюючих міститься таке положення: «Кожному трудящому повинні бути забезпечені задовільні умови для здоров'я та безпеки у виробничому середовищі. Повинні бути вжиті заходи для подальшої гармонізації умов у цій сфері при збереженні вже існуючих позитивних результатів» [6].

Таким чином, у зв'язку з євроінтеграційними пріоритетами у зовнішній політиці нашої держави, важливо ретельно та ґрунтовно досліджувати як досвід міжнародно-правового регулювання охорони праці, так й практичні напрацювання країн Європейського Союзу у цій сфері, в яких рівень охорони праці є значно вищим, ніж у нашій державі. Отримані результати мають стати підґрунтям для удосконалення та подальшого розвитку національного законодавства з питань правового регулювання охорони праці на підприємствах.

З огляду на такий нібито серйозний підхід з боку нашої держави до питань охорони праці на підприємствах, вже повинно стати нормою додержання законів та інших нормативно-правових актів у цій сфері, своєчасне виявлення і усунення наявних недоліків, посилення відповідальності за стан охорони праці та порушення встановлених норм і правил, що зумовлюють численні нещасні випадки, професійні захворювання і аварії на виробництві, тощо. Але кардинальних змін у досліджуваній сфері поки що не вбачається. Так, в Україні щороку на виробництві травмується близько 20 тисяч осіб, з них майже кожний двадцятий – зі смертельним наслідком. Зокрема, у 2010 році загинуло 644 працівників, за шість місяців 2011 року загинуло 270 працівників, допущено низку резонансних аварій із значними людськими і матеріальними втратами. Зокрема, 4 серпня 2011 року 1 шахтар загинув і 22 було госпіталізовано через спалах метану на шахті «Краснокутська» в Луганській області; 29 липня 2011 року в результаті обвалення копра на поверхні шахти імені Бажанова в Макіївці загинули 11 шахтарів і 4 було госпіталізовано. Цього ж дня 28 шахтарів загинули через вибух на шахті «Суходільська-Східна» у Суходільську (Краснодон, Луганська область) [7].

Порівняно з розвиненими країнами в Україні найвищий показник за ризиком загибелі на 100 тисяч працюючих. Порівняно з Англією, – він вищий в 8,5 рази, з Японією – у 3 рази, Німеччиною – більше ніж у 2 рази. Серед країн колишнього соціалістичного табору рівень смертельного травматизму нижчий порівняно з Росією, але вищий, ніж в інших країнах [8].

З огляду на це, важко визнати сучасний стан забезпечення безпечних та здорових умов праці, гарантованих кожному працівникові Конституцією, належним й задовільним. Така ситуація вимагає вжиття кардинальних заходів щодо посилення профілактики травматизму, адже в умовах відчутного зростання виробництва можливе істотне збільшення кількості потер-

пілих, у тому числі і загиблих на виробництві.

Важливо зазначити, що рівень охорони праці у державі багато в чому залежить й від соціально-економічної ситуації. Наша держава намагається вийти з потужної кризи, яка охопила весь світ. Тому в умовах сьогодення соціально-економічну ситуацію в Україні можна охарактеризувати недостатнім фінансуванням як з боку держави, так і з боку власників недержавного сектора економіки на потреби охорони праці на підприємствах. Зокрема, як зазначають науковці з дружньої нам держави, які досліджують питання фінансування охорони праці в РФ: «Основна проблема у створенні безпечних умов праці на підприємствах – дефіцит коштів, які роботодавці виділяють на заходи з охорони праці за залишковим принципом без обліку реальних потреб у створенні безпечних умов праці. Це пов'язано з поганим знанням роботодавцями законодавства про працю та нормативних документів» [9]. В Україні роботодавець не відрізняється оригінальністю, тому у сфері регулювання охорони праці ми спостерігаємо аналогічні проблеми щодо матеріального забезпечення та рівня поінформованості роботодавців з приводу вимог з охорони праці на підприємствах.

Іншою складовою низького рівня ефективності забезпечення охорони праці виступає неналежна нормативно-правова обізнаність роботодавців, недосконалість та застарілість нормативно-правового базису щодо регулювання охорони праці та, крім цього, відсутність достатньої взаємної вимогливості та відповідальності щодо належного забезпечення реалізації норм з питань охорони праці на підприємствах. З огляду на статистичні дані, на цей час є регіони, в яких рівень організації діяльності щодо забезпечення безпечної життєдіяльності дуже низький, а серед факторів, що призвели до виробничого травматизму, не на останньому місці знаходяться недотримання вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці на підприємствах. Окрім вищезазначених проблем, є ще комплекс недоліків, що впливають на рівень виробничого травматизму і на які необхідно звернути увагу робітників і фахівців служб з охорони праці. Це недостатня увага до профілактичних робіт з попередження травматизму і забезпечення безпечних умов праці та зниження виробничих ризиків; зношення основних виробничих фондів; недостатній відомчий нагляд за дотриманням вимог з охорони та безпеки праці; необґрунтоване скорочення чисельності робітників з охорони праці як в органах управління, так і в організаціях; зниження виробничої дисципліни, недоліки в навчанні працюючих фахівців з охорони праці.

Отже, переважна більшість виробничих травм та аварій, поряд з організаційно-технічними причинами, трапляється також й через суттєві порушення трудової й технологічної дисципліни, недостатню нормативно-правову обізнаність кадрів з питань забезпечення належних умов праці, відсутність суворого контролю за додержанням працівниками вимог з охорони праці під час виробничого процесу.

Таким чином, з прикрістю необхідно зауважити, що нинішній рівень охорони праці є вкрай низьким. Перш за все це пов'язано з інтенсивним старінням основних фондів, оскільки обладнання, на якому працюють працівники на підприємствах, те тільки фізично, але й морально стає застарі-

лим. Також прослідковується масове зниження трудової й технологічної дисципліни, невиконання простих вимог з техніки безпеки як роботодавцями, так й безпосередньо працівниками. Зазначена ситуація породжує суцільну безвідповідальність керівників у питаннях забезпечення безпечних умов праці працівників на підприємствах та формує легковажне ставлення працівників як до особистої безпеки у виробничому процесі, так й до безпеки своїх колег.

На наш погляд, вказаний стан охорони праці в Україні не слід пояснювати тільки причинами об'єктивного характеру, а саме: кризовим станом економіки та труднощами перехідного періоду. Однією з основних причин є й недоліки у правовому регулюванні охорони праці в умовах ринкової економіки. Доволі суперечливим у правовому регулюванні залишається також питання відповідальності сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці. Вважаємо також за доцільне пов'язати результати проведення атестації робочих місць на підприємствах України з розмірами внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, тобто чим більше на підприємстві своєрідних «місць ризику», маємо на увазі роботи з важкими, небезпечними та шкідливими умовами праці, тим більше повинні бути відрахування до Фонду з метою отримання працівниками у майбутньому відповідних компенсацій та допомог у разі настання страхового ризику (нещасного випадку, травмування на виробництві, професійного захворювання тощо). Справа у тому, що аналогічне вирішення питань щодо розмірів внесків до страхових соціальних фондів вже вдало використовується у деяких європейських країнах. Так, у Франції внески на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві визначаються з урахуванням рівня небезпеки виробництва. Подібні підходи до фінансування системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві існують і в Австрії, Бельгії, Великобританії, Данії, Канаді, Іспанії, США, Фінляндії, Швеції, Японії. Отже, науково обґрунтований розмір страхового внеску до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань має виконувати роль потужного економічного важеля, який буде стимулювати роботодавця, у разі можливості, як до створення належних та безпечних умов праці, так й до проведення відповідного організаційно-матеріального компенсування виконання своїх трудових обов'язків працівниками у тяжких, шкідливих та небезпечних умовах. Саме така схема фінансування системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань може стати ефективним економічним механізмом, який змусить роботодавців використовувати відповідні фінансові можливості для підтримки високого рівня техніки безпеки, покращення гігієни праці, зниження шкідливості та небезпеки впливу шкідливих виробничих факторів на організм працівника. Мова йде про підвищення рівня позитивної відповідальності роботодавця у сфері охорони праці.

Водночас в умовах сьогодення задля вдосконалення правового регулювання охорони праці економічні методи впливу повинні відігравати не тільки роль санкцій, але й стимулів. Для того щоб система економічних

пільг та санкцій почала ефективно діяти в сучасних умовах, доцільно ввести обов'язкову періодичну атестацію робочих місць на всіх підприємствах, що, у свою чергу, допоможе встановити фактичний стан належності умов праці та побудувати дієву систему фінансування фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, в якій розміри внесків будуть прямо залежати від фактичного рівня забезпечення умов праці на конкретному підприємстві. Крім цього, з метою удосконалення сучасного стану правового регулювання охорони праці на підприємствах доцільно посилити позитивну відповідальність роботодавця у питаннях забезпечення належних та безпечних умов для працівників.

Важливо наголосити на тому, що з огляду на тяжкість наслідків недотримання посадовцями та працівниками встановлених вимог з охорони праці в Україні, доцільно переглянути у бік підвищення встановлені санкції за їх порушення, оскільки те що маємо на даний момент, тобто встановлений у ст. 41 КпАП штраф до 15 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і до 7 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, взагалі не може реально та матеріально стимулювати вказаних осіб чітко та на належному рівні виконувати свої обов'язки у сфері охорони праці. Саме з цих причин встановлена у чинному законодавстві матеріальна відповідальність за порушення вимог у сфері охорони праці терміново вимагає правового удосконалення та має розповсюджуватися як на роботодавця, так й на працівника. Досвід зарубіжних країн з цих питань є безперечним доказом влучності обраного нами шляху удосконалення правового регулювання охорони праці на підприємствах в Україні. Так, у США штрафи від 20 до 1000 доларів можуть бути накладені на винного у порушенні вимог охорони праці працівника за кожне порушення. В Україні встановлена лише загальна сума штрафу, що складає 2 % місячного фонду заробітної платні підприємства за всі порушення, яких може набратися 80, а то і більше. На працівників державним інспектором може бути накладений штраф до 7 неоподатковуваних мінімуму доходів громадян, що не дає очікуваного ефекту і не є істотним з огляду на статистичні дані [10, с. 5, 6]. Також ефективно діє персоніфікована матеріальна відповідальність у сфері охорони праці й у Франції, де в Кодексі по праці передбачене накладення штрафу на посадових осіб, які винні у порушенні вимог охорони праці, до 8000 франків за кожне виявлене порушення. У разі повторних порушень правопорушник позбавляється судом свободи на строк до одного року або штрафується на суму до 60 тис. франків, або те і інше одночасно [11, с. 51]. Навіть у сусідній Польщі також існує доволі серйозна персоніфікована матеріальна відповідальність за порушення вимог охорони праці. Зокрема, у Польщі працівники з інспекції праці мають право накладати на працівників, з вини яких не створені належні умови праці, штрафи від 10 до 5000 нових злотих (до 2,5 тис. доларів) [12]. Тому і у нашій країні досягти наведеної у прикладах мети неможливо без удосконалення правового регулювання юридичної відповідальності у сфері охорони праці.

**Висновки.** Таким чином, реалії сучасності вимагають невідкладного створення такого нормативно-правового масиву та правового механізму у

сфері охорони праці, за умов ефективного функціонування яких роботодавцю буде невигідно у економічному розумінні мати неналежний стан охорони праці на своєму підприємстві. Роботодавець стане більш вимогливим у питаннях охорони праці і до себе, й до своїх працівників, що, у свою чергу, покращить виробничу та технологічну дисципліну на підприємстві.

#### **Бібліографічні посилання**

1. МОТ призывает укреплять инспекции труда во всем мире / Офіційний сайт Держгірпромнагляду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua>.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 / Офіційний сайт Верховної Ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 / Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7.12.2000 / Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 //збірка договорів Ради Європи. – К., 2000.
6. Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 / Офіційний сайт «Законы Украины» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uazakon.com>.
7. Стан виробничого травматизму в Україні у 2010 та 2011 роках / Офіційний сайт Держгірпромнагляду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua>.
8. Титаренко О. Безпечна праця – передусім // Слобідський край. – 2004. – № 80. – С. 14.
9. Фінансування заходів з охорони праці в Росії (доповідь від 29 вересня 2005 року) / Офіційний сайт Держгірпромнагляду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua>.
10. Андрушкин Б. Переход от административно-командных к экономическим методам управления охраной труда и роль существующего законодательства в этом процессе // Охрана труда. – 1995. – № 12. – С. 3–8.
11. Беззубко Л. Пути совершенствования условий и охраны труда // Охрана труда. – 1997. – № 2. – С. 47–52.
12. Коляса Я. Опыт соседей // Охрана труда. – 1995. – № 12. – С. 16.

**Бочарникова А.С. Правове регулювання охорони праці на підприємствах в Україні: сучасне становище і шляхи удосконалення.** Розглянуто сучасне становище правового регулювання охорони праці на підприємствах в Україні. Акцентовано увагу на важливості удосконалення правового регулювання охорони праці на підприємствах в сучасних умовах.

**Ключевые слова:** *законодавство України, нормативно-правові акти, охорона праці, підприємства.*

#### **Bocharnikova A.S. Legal regulation of labor safety in enterprises in Ukraine: current situation and ways to improve.**

The author studied the current state of the legal regulation of labor safety in enterprises in Ukraine, as well as international law and the international experience of occupational safety. Attention is focused on the importance of improving the legal regulation of labor safety in enterprises in modern conditions.

Comparative analysis is the subject statistics on occupational injuries. It is noted inadequate and poor state of maintenance of safe and healthy working conditions guaranteed by the Constitution to each employee. The attention is paid to problems of financial, technical, organizational and information safety support.

The author highlighted the importance of research and experience in the use of

international legal regulation of work and practical achievements of the European Union.

She formulated a series of proposals to improve regulation of labor safety. She justified the expediency of introduction of mandatory periodic certification of workplaces on all companies, which in turn will help to establish the actual condition of membership conditions and build an efficient system of financing social insurance against industrial accidents and occupational diseases in which contributions are directly depend on the actual level of provision of working conditions at a particular facility. The attention is paid to positive feasibility strengthening the employer's responsibility in matters of providing proper and safe working conditions for employees, as well as the upward revision of the established sanctions (primarily administrative responsibility) for violation of labor safety

**Keywords:** *law of Ukraine, regulations, labor safety, enterprises.*

*Надійшла до редакції 15.02.2013*

**О.В. Коваль**

аспірант

*(Національна академія внутрішніх справ)*

УДК 347.232.43

## **НАБУВАЛЬНА ДАВНІСТЬ ТА ПРИВАТИЗАЦІЯ – ПОХІДНІ СПОСОБИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЖИТЛО**

Досліджено способи виникнення права власності на житло, такі як набувальна давність та приватизація, що закріплені у нормативно-правових актах та висвітлені у наукових доробках, та проведено аналіз способів виникнення права власності на житло, вивчено можливість їх реалізації.

**Ключові слова:** *житло, житлові приміщення, право власності на житло, відчужувач, набувач, набувальна давність, приватизація.*

**Постановка проблеми.** В теорії цивільного права способи виникнення права власності на житло прийнято розмежовувати на первісні та похідні. При цьому таке розмежування здійснене лише шляхом доктринального тлумачення, оскільки критерії поділу способів виникнення права власності законодавчо не закріплені, що, у свою чергу, викликає існування різних наукових точок зору. Одні науковці вважають, що в основу розмежування покладено критерій правонаступництва, інші таким критерієм визначають волевиявлення [7, с. 294]. Разом з цим Є. Харитонов та О. Старцев пропонують застосовувати принцип врахування "обґрунтованості (базису) прав", сутність якого полягає в тому, що первісними є такі способи набуття права власності, де права власника не ґрунтуються на правах інших осіб, тоді як похідні способи, навпаки, припускають, що право набувача ґрунтується на праві відчужувача [7, с. 294].

Спираючись на існуючі наукові думки, не викликає сумніву той факт, що до первісних способів виникнення права власності на житло слід віднести ті способи, за яких набуття прав на житло відбувається вперше (наприклад, у результаті здійснення індивідуального будівництва), а до похідних – ті способи, за яких набуття прав на житло відбувається вже не вперше, тобто раніше воно вже перебувало у власності (наприклад, у результаті