

Обушенко О.М.

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

УДК 349.2 : 331.45

ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Розкрито сутність і систему основних прав та обов'язків, якими наділені працівники у сфері охорони праці. Визначено особливості та шляхи удосконалення механізму реалізації таких прав.

Ключові слова: охорона праці, працівник, права, обов'язки, механізм реалізації.

Постановка проблеми. Права і свободи людини є однією із найважливіших суспільних цінностей, змістом правових відносин у державі. Ефективність реалізації та дотримання закріплених на законодавчому рівні прав визначає врешті їх реальність, ступінь їх захищеності та гарантованості. Водночас права існують лише тоді, коли вони визнаються та дотримуються іншими громадянами держави. Свої вимоги до громадян держава формує в системі обов'язків і встановлює заходи юридичної відповідальності за їх невиконання. Громадяни самостійно зберігають свою свободу, напрямки та межі зовнішнього вираження якої надані в правах. Саме для зміцнення своїх прав громадяни в демократичному суспільстві приймають на себе зобов'язання і виконують свої обов'язки [1, с. 235].

Міжнародними та національними актами закріплений широкий перелік прав людини, одним із видів яких є трудові права. Статтею 23 Загальної декларації прав людини проголошено, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття [2]. Тим самим даною статтею закріплено основні трудові права людини, в тому право на безпечні та нешкідливі умови праці, що є фундаментом права на охорону праці.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженням окремих проблем дотримання прав працівника та виконання ним своїх обов'язків у сфері охорони праці займалися багато вчених, проте наразі ці питання залишаються невирішеними та є досить актуальними.

Метою даної статті є визначення й аналіз основних прав та обов'язків, якими наділені працівники у сфері охорони праці, уточнення їх особливостей та з'ясування шляхів удосконалення механізму їх реалізації. Для цього необхідно визначити такі поняття: «права людини», «юридичні обов'язки», «права працівників у сфері охорони праці», «обов'язки працівників у сфері охорони праці», здійснити класифікацію основних прав і обов'язків працівників у сфері охорони праці.

Виклад основного матеріалу. Дотримання прав людини в сучасному

світі – це проблема, вирішення якої є центром практичної діяльності міжнародного співтовариства і кожної держави. Права людини – це її можливість діяти певним чином для того, щоб забезпечити своє нормальне існування, розвиток і задоволення власних потреб [3, с. 180]. Під правами громадянина розуміють, перш за все, можливість громадян держави брати участь в управлінні суспільними і державними справами: право на об'єднання в партії і громадські організації, право обирати і бути обраним до органів державної влади України. Цілісність інституту прав людини і громадянина гранично точно виражена у Віденській декларації Всесвітньої конференції з прав людини 1993 р.: «Всі права людини є універсальними, неподільними, взаємозалежними і взаємопов'язаними. Міжнародне співтовариство повинне ставитися до прав людини глобально, на справедливій і рівній основі, з однаковим підходом і увагою» [4]. З метою додержання прав людини як одного з найважливіших завдань держави у 1948 р. було проголошено Загальну декларацію прав людини.

Саме для зміцнення своїх прав громадяни в демократичному суспільстві приймають на себе зобов'язання. У Загальній декларації прав людини (п. 1 ст. 29) визначено: «Кожна людина має обов'язки перед суспільством, у котрому лише й є можливим вільний і повний розвиток її особистості». Так само як і права людини, основні юридичні обов'язки фіксуються в конституції та інших законах держави. Юридичний обов'язок – гарантована законом міра суспільно необхідної (корисної) і державно доцільної поведінки особи, об'єктивно обумовлена потребами існування та розвитку інших осіб, соціальних груп, націй, людства. Можна сказати, що юридичний обов'язок – це перепона на шляху до сваволі, хаосу, всього того, що заважає нормальному розвитку суспільства [5, с. 183]. У правових відносинах суб'єктивні права особи кореспондують певні юридичні обов'язки іншої особи. Відповідно, у трудових правовідносинах право працівника кореспондує обов'язок роботодавця щодо його дотримання, а інколи – забезпечення можливості його реалізації.

Закон України «Про охорону праці» визначає поняття «працівник» як особу, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [6]. Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору. Тобто з цього моменту людина набуває певних прав та обов'язків, що регулюються нормами трудового права та відображають її правовий статус. При цьому, як ми вже зазначали, право на здоров'я та безпечні умови праці – це невід'ємне трудове право кожної людини у будь-якій країні світу. Саме завдяки цьому праву роботодавець зобов'язаний створити для працівника сприятливу та безпечну робочу обстановку. На жаль, складна економічна ситуація у більшості держав світу, а також нехтування цими обов'язками більшістю роботодавців призводить, за статистикою Міжнародної організації праці, щорічно до близько 15 млн. виробничих травм, кожні три хвилини внаслідок виробничого травматизму гине один працівник. Тим самим стан забезпечення роботодавцями належних та безпечних умов праці та системи охорони праці в цілому залиша-

ється незадовільним.

Необхідно також зазначити, що крім права на здоров'я та безпечні умови праці законодавством України передбачено ще ряд прав у сфері охорони праці. Так, Законом України «Про охорону праці» [6] визначено такі загальні права працівників у цій галузі:

- право на безпечні умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів та засобів виробництва, відповідність санітарно-побутових умов вимогам законодавства. При цьому в контексті законодавчого закріплення безпечні умови виробництва стоять поруч з такими суспільними потребами людини, як харчування, житло, одяг, лікування, екологічно чисте середовище тощо;

- право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Це положення додатково підкріплюється нормою ст. 153 КЗпП України, відповідно до якої роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці;

- право розірвати трудовий договір, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. При цьому в такому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку;

- право працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, на переведення на легшу роботу. При цьому роботодавець зобов'язаний перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства;

- право працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуватися лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством;

- право у разі роз'їзного характеру роботи працівникові на виплату грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором;

- право працівників, що зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, на безоплатну видачу за встановленими нормами спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та знешкоджувальних засобів;

- право працівника на відшкодування шкоди у разі ушкодження здо-

ров'я або у разі смерті. Відшкодування здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [7];

- право на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві.

Сьогодні майже всі країни світу соціальне страхування від нещасних випадків визнають першочерговим завданням, розробляють спеціальне законодавство й створюють відповідні виконавчі органи у цій сфері. Складовою частиною цієї проблеми є всілякі порушення та свідоме ігнорування роботодавцями й працівниками правил безпечного ведення робіт та норм Закону України «Про охорону праці», що призводить до високого рівня травматизму.

Зокрема, В.М. Москальова вважає, що оскільки Фонд розпочав свою діяльність, щоб піднятися до загальноєвропейського рівня, він має використовувати у своїй роботі міжнародний досвід і тісно співпрацювати з подібними структурами в інших країнах світу з метою усунення таких негативних явищ [8, с. 32]. Щодо недосконалості соціального страхування з В.М. Москальовою погоджуються і В.О. Безугла, Д.М. Загірняк та Л.П. Шаповал, які вважають, що сьогодні система соціального страхування перебуває на стадії становлення і розвитку, тривають пошуки її оптимальної структури, основних функцій, провідних напрямків діяльності на різних рівнях [9, с. 7]. Отже, працівник має право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або у разі смерті Фондом соціального страхування від нещасних випадків. Це право гарантується працівникам та повинно неухильно додержуватися державою. Проте через недосконалість законодавства з соціального страхування механізм виплати таких відшкодувань перебуває на стадії удосконалення.

Крім загальних прав працівників у сфері охорони праці Закон України «Про охорону праці» наділяє спеціальними правами окремі категорії працівників: неповнолітні; жінки; жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, діти-інваліди; інваліди. Так, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт. У законодавстві про охорону праці приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Таких жінок забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження.

Ще однією групою працівників, наділених особливими правами в галузі охорони праці, є неповнолітні. Так, В.Ц. Жидецький, В.С. Джигирей, О.В. Мельников розглядають цю категорію як працівників, що мають додаткові права. Так, забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Для не-

повнолітніх у віці від 16 до 18 років встановлено скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для п'ятнадцятирічних – 24-годинний [10, с. 33].

Необхідно зазначити, що реалізація права працівника на охорону праці не здійснюється виключно за рахунок законодавчо встановлених обов'язків роботодавця. Як вже було зазначено, для зміцнення своїх прав громадяни в демократичному суспільстві приймають на себе зобов'язання. Неухильне додержання вимог закону, насамперед, покладається на самого працівника, від цього залежить його життя, здоров'я та безпека під час виконання своїх службових обов'язків. Так, відповідно до ст. 14 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний:

- дбати про безпеку і здоров'я (особисту та оточуючих людей) не тільки в процесі виконання робіт, а й під час перебування на території підприємства, співробітничати з роботодавцем задля організації безпечних та нешкідливих умов праці; вживати посильних заходів щодо усунення небезпечних ситуацій, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу;

- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- дотримуватися вимог колективного договору та правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства щодо охорони праці;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Крім ризику для власного здоров'я невиконання обов'язків у сфері охорони праці тягне за собою відповідальність працівника перед законом. Роботодавець може застосовувати дисциплінарне стягнення у вигляді догани або звільнення від займаної посади. За невиконання своїх обов'язків щодо охорони праці працівник може бути притягнутий до адміністративної і кримінальної відповідальності. Крім того, на працівників накладається матеріальна відповідальність – це відшкодування збитків за шкоду, заподіяну підприємству під час виконання ними службових обов'язків.

Висновки. Таким чином, працівники наділені досить широким колом прав та обов'язків у сфері охорони праці, що закріплені на законодавчому рівні. Проте, безумовно, вичерпний перелік трудових прав працівника не може бути передбачений законодавчо, адже в сучасних умовах господарювання пріоритетного значення набуває саме договірний метод регулювання відносин із застосування найманої праці. Водночас, на законодавчому рівні повинен бути передбачений механізм реалізації прав, який сьогодні, на жаль, ще не досить опрацьований. Деякі права у сфері охорони праці не можуть бути забезпечені громадянам у повному обсязі. Цю думку поділяють більшість українських вчених. Так, Г. Лопушняк вважає, що, незважаючи на низку позитивних зрушень, ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, насамперед у частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це зумовлює бідність серед працюючих, спричиняє масову тру-

дову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоздатності національної економіки [11, с. 56]. Крім того, ігнорування та нехтування працівниками елементарних вимог правил і норм безпеки під час виконання робіт на виробництві, за статистикою, є однією з основних причин травматизму. В умовах ринкової економіки та науково-технічного прогресу змінилися і виробничі умови для працівників, збільшилась кількість автоматизованих систем виробництва, машин та устаткування – все це необхідно враховувати при удосконаленні механізму реалізації прав працівників у сфері охорони праці.

На нашу думку, для зменшення випадків завдання шкоди здоров'ю працівників необхідно приділити значну увагу питанню додержання ними вимог з охорони праці, посилити контроль за цим з боку роботодавця та держави і систематизувати норми, що стосуються обов'язків працівників у сфері охорони праці. Для досягнення цього необхідно: прийняти Трудовий кодекс України як систематизований акт, що відповідає сучасним ринковим умовам виробництва та комплексно і чітко визначає трудові права працівника, в тому числі у сфері охорони праці; систематично проводити профілактичну та агітаційну роботу серед населення щодо належного ставлення до власного здоров'я під час виконання трудових обов'язків та в буденному житті; посилити контроль за виконанням працівниками своїх обов'язків.

Бібліографічні посилання

1. *Погорілко В. Ф.* Конституційне право України : підруч. / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко. – К. : Правова єдність, 2010. – 432 с.
2. Загальна декларація прав людини // Голос України. – 2008. – № 236.
3. *Кунченко-Харченко В. І.* Правознавство / В. І. Кунченко-Харченко. – Черкаси, 2009.
4. Конституційні права і свободи людини і громадянина [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukped.com>.
5. *Скакун О. Ф.* Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х., 2001.
6. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694 // ВВР України. – 1992. – № 49.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105 // ВВР України. – 1999. – № 46-47.
8. *Москальова В. М.* Охорона праці. Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення / В. М. Москальова. – Рівне : НУВГП, 2009. – 399 с.
9. *Безугла В. О.* Соціальне страхування : навчальний посібник / О. В. Безугла, Д. М. Загірняк, Л. П. Шаповал. – К., 2011. – 208 с.
10. *Жидецький В. Ц.* Основи охорони праці / В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников. – Львів, 2000. – 348 с.
11. *Лопушняк Г.* Право на працю та його реалізація в Україні / Г. Лопушняк // Ефективність державного управління : зб. наукових праць. – 2010. – № 25. – С. 50-59.

Обушенко А.Н. Права и обязанности работников в сфере охраны труда. Раскрывается сущность и система основных прав и обязанностей, которыми наделены работники в сфере охраны труда. Определены особенности и пути совершенствования механизма реализации таких прав.

Ключевые слова: охрана труда, работник, права, обязанности, механизм реализации.

Obushenko O.M. Workers' rights and duties in occupational safety and health (OSH). The author has disclosed the nature and system of fundamental rights and duties vested workers in OSH. He has defined features and ways to improve the mechanism for the

implementation of such rights.

It is concluded that workers are endowed with quite a wide range of rights and responsibilities in the field of OSH embodied in law. However, an exhaustive list of labor rights may be provided by law, as in the current economic conditions it takes priority method of regulating contractual relations with the use of hired labor. The legislation should be provided of the judiciary, which today has not quite worked out. Some rights in the field of OSH can not be provided to citizens in full.

According to the author, to reduce cases of injury of workers it should be paid special attention to compliance with the requirements for safety, enhance control over it by the employer and the state and codify rules concerning duties of employees in OSH. To achieve this it is necessary to adopt the Labour Code of Ukraine as a systematic act that corresponds to the current market conditions and the production of a comprehensive and clearly defines the rights of migrant workers, including in the field of OSH; systematically carry out preventive and propaganda work among the public about the proper attitude to their own health while performing job duties and in everyday life; tighten control over the execution of their duties staff.

Keywords: *occupational safety and health, worker, rights, responsibilities, implementation mechanism.*

Надійшла до редакції 02.12.2013

Чабаненко М.М.

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

УДК 349.42

ПОНЯТТЯ ПРИНЦИПІВ АГРАРНОГО ПРАВА

Розглянуто поняття принципів аграрного права. Виділено суттєві ознаки та конструювання поняття принципів аграрного права.

Ключові слова: *принципи права, аграрне право, принципи аграрного права, суспільні аграрні відносини.*

Постановка проблеми. Принципи права – наукова категорія, яка завжди викликала інтерес учених у сфері як теорії права, так і галузевих правових наук. Принципи права мають безпосередній зв'язок з переважною більшістю стрижневих загальнотеоретичних питань, як-то: сутність права, норма права, юридичний акт, правова система, правове регулювання тощо. Вони пов'язують право з політикою, економікою, мораллю, забезпечують єдність різних правових процесів, форм, теорій, ідей і концепцій, понятійно-категоріальних рядів [14, с. 3; 17].

Слід погодитися, що існування принципів відіграє дуже важливу роль, адже розробка нових нормативно-правових актів аграрного законодавства повинна базуватися на принципах аграрного права і впливати з них. Неврахування основоположних засад, визначених принципами аграрного права, обов'язково призведе до неповного охоплення новоствореним нормативно-правовим актом специфіки аграрних відносин, які він покликаний врегульовувати, і як наслідок, до його слабкої дієвості. Більше того,