

*Волошина С. М.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ У ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇНАХ

Анотація. У статті характеризуються основні тенденції правового регулювання безпеки й гігієни праці у постсоціалістичних країнах. На прикладі новітніх законодавчих актів зазначених країн розкриваються основні положення інституту безпеки й гігієни праці, які представляють інтерес для національного законодавця.

Ключові слова: безпека праці, гігієна праці, законодавство постсоціалістичних країн.

Постановка проблеми. Проблеми правового забезпечення безпеки й гігієни праці перебувають у центрі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців: Л. Амелічевої, Ю. Баранюк, Н. Болотіної, Д. Кравцова, А. Лушнікова, М. Лушнікової, С. Мавріна, Ю. Орловського, П. Пилипенка, С. Прилипка, В. Ротаня, Д. Черняєвої, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є. Хохлова, О. Ярошенка та інших.

Одним з актуальних напрямків розвитку сучасної науки трудового права є розробка концепції безпеки й гігієни праці та внесення пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства в цій сфері з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного законодавчого зарубіжного досвіду.

Метою даної статті є виявлення основних тенденцій правового регулювання безпеки й гігієни праці в постсоціалістичних країнах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У постсоціалістичних країнах Центральної та Східної Європи, пострадянських країнах діє великий масив нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері безпеки й гігієни праці.

У більшості постсоціалістичних країн на конституційному рівні закріплюються норми про охорону праці та здоров'я людини. Останні розглядаються як пріоритетний напрямок соціальної політики держави. Конституція РФ (ст. 7) встановила, що в Російській Федерації охороняються праця і здоров'я людей, встановлюються державні гарантії соціального захисту. Держава бере на себе обов'язок із захисту прав і свобод людини, в тому числі права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни (ч. 3 ст. 37 Конституції РФ).

Поряд із регулюванням відносин з охорони праці в нових кодексах, у багатьох країнах діють відповідні закони та чисельні підзаконні нормативно-правові акти. Наприклад, Трудовий кодекс Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року містить розділ VI «Охорона праці», водночас діє Закон Киргизької Республіки «Про охорону праці» від 19 червня 2003 року, яким встановлено правові основи регулювання відносин у галузі охорони праці між роботодавцями і працівниками та який спрямовано на створення умов праці, що відповідають вимогам збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. У ст. 1 містяться дефініції важливих понять у цій сфері, таких як охорона праці, умови праці, шкідливий виробничий фактор, небезпечний виробничий фактор, безпечні умови праці, робоче місце, засоби індивідуального й колективного захисту працівників, засоби індивідуального захисту працівника,

професійне захворювання, професійний ризик, атестація робочих місць тощо. Так, професійний ризик визначається як величина вірогідності порушення здоров'я з урахуванням важкості наслідків у результаті впливу несприятливих факторів виробничого середовища і трудового процесу. Ще раз звернемо увагу на те, що відсутність законодавчого закріплення основних понять у галузі охорони праці, в тому числі безпеки й гігієни праці, є одним із недоліків чинного національного законодавства.

У Російській Федерації відносини з охорони праці докладно регулюються Трудовим кодексом. Відповідні норми містяться в Розділі X «Охорона праці» Частини третьої. Розділ X об'єднує чотири глави: глава 33 «Загальні положення», глава 34 «Вимоги охорони праці», глава 35 «Організація охорони праці», глава 36 «Забезпечення прав працівників на охорону праці» (ст. 209–231) [1, с. 639–640].

Для національного законодавця представляють інтерес положення ст. 209 Трудового кодексу РФ, в якій визначається зміст основних понять, що використовуються у процесі забезпечення безпечних умов праці для працівників, і тим самим слугує правильному розумінню й застосуванню правових норм, що містяться в Розділі X. Так, визначення у ст. 209 поняття «охорона праці» як системи збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, дає уявлення про цю сферу як про багатогранну діяльність держави й роботодавців у процесі праці та у зв'язку з ним. Крім цього, наведене визначення дозволяє розглядати охорону праці не лише як систему заходів, які опосередковано правом і підкріплено через це відповідним механізмом забезпечення, але й як систему організаційних дій керівників щодо оперативного вирішення питань охорони праці, які виникають у процесі виробничої діяльності.

Російський законодавець приділяє значну увагу понятійно-категоріальному апарату інституту охорони праці. Крім ст. 209 ТК РФ, зміст основних понять розкривається також в інших нормативно-правових актах. Так, у ст. 209 умови праці визначаються як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Зміст цього поняття розкривається в Керівництві з гігієнічної оцінки факторів виробничого середовища і трудового процесу, Критерії та класифікації умов праці Р 2.2.2006-05, затвердженому Головним санітарним лікарем РФ 29 липня 2005 року, в якому фактори трудового процесу розкриваються через важкість і напруженість праці. Важкість праці – характеристика трудового процесу, що відображає переважно навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну тощо), які забезпечують його діяльність. Важкість праці характеризується фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається й пересувається, загальним числом стереотипних робочих ру-

хів, величиною статичного навантаження, характером робочої пози, глибиною й частотою нахилів корпусу, переміщеннями у просторі. Напруженість праці визначається як характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. Отже, використання роботодавцем поняття «умови праці» з урахуванням закріплених у Керівництві характеристик більшою мірою орієнтує його на усунення шкідливих виробничих факторів, а також на впорядкування праці працівників за показниками важкості й напруженості.

У Законі Латвії «Про охорону праці» охорона праці визначається стисло – як безпека і здоров'я зайнятих на роботі. Крім цього поняття, Законом визначено окреме поняття «заходи з охорони праці» як превентивні, правові, господарські, соціальні, технічні й організаційні заходи, мета яких – створити безпечне й нешкідливе для здоров'я робоче середовище, а також запобігати нещасним випадкам і професійним захворюванням. Представляє інтерес норма Закону, яка міститься у ст. 5 «Організація системи охорони праці». Згідно із зазначеною нормою, відповідно до загальних принципів охорони праці, роботодавець зобов'язаний організувати систему охорони праці, до якої входять:

- 1) оцінка ризику робочого середовища;
- 2) внутрішній нагляд за робочим середовищем;
- 3) утворення організаційної структури охорони праці;
- 4) консультації із працівниками з метою залучення їх до поліпшення системи охорони праці.

Обов'язок забезпечення дії системи охорони праці на підприємстві покладено на роботодавця. Пов'язані з охороною праці витрати покриває роботодавець, а також в установленому законом порядку – зі спеціального бюджету з оплати нещасних випадків на виробництві.

Заслужують на увагу закріплені у ст. 210 ТК РФ основні напрямки державної політики в галузі охорони праці. Включення даної норми до основного кодифікованого Закону є цілком правильним, відповідає вимогам Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 р. [3] щодо необхідності розробки, здійснення й періодичного перегляду національної політики у сфері охорони праці. Конвенція МОП № 155 ратифікована Федеральним законом від 11 квітня 1998 року № 58-ФЗ. Зміст ст. 210 ТК РФ свідчить про те, що державі належить найважливіша роль у формуванні законодавства про охорону праці; у розробці федеральних цільових, галузевих цільових та територіальних цільових програм поліпшення умов й охорони праці; в управлінні охороною праці та здійсненні нагляду й контролю за дотриманням законодавства про охорону праці; у забезпеченні функціонування єдиної інформаційної системи охорони праці; у захисті законних інтересів працівників, які постраждали від нещасних випадків і професійних захворювань, а також членів їх сімей.

У ТК РФ окрему ст. 211 присвячено державним нормативним вимогам охорони праці. Передбачено, що зазначені вимоги містяться у федеральних законах та інших нормативно-правових актах Російської Федерації, в законах та інших нормативних правових актах суб'єктів Російської Федерації, вони встановлюють правила, процедури і критерії, спрямовані на збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Найбільш широке коло державних нормативних вимог охорони праці, закріплених федеральними законами, міститься в ТК РФ (розділ X «Охорона праці», розділ XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» тощо). Державні нормативні вимоги охорони праці, закріплені в інших

федеральних законах, переважно спрямовані на забезпечення безпеки громадян (включаючи працюючих) і захисту навколишнього середовища під час використання атомної енергії, проведення робіт на небезпечних виробничих об'єктах, цехах, дільницях, де отримуються, використовуються, переробляються, зберігаються, знищуються, транспортуються небезпечні речовини тощо (наприклад, Закон про використання ядерної енергії, Закон про радіаційну безпеку населення, Закон про знищення хімічної зброї, Закон про промислову безпеку небезпечних виробничих об'єктів).

У Російській Федерації значна частина державних нормативних вимог охорони праці міститься в підзаконних нормативних правових актах, що видаються на федеральному й регіональному рівнях.

Зміст законодавства Російської Федерації про безпеку й гігієну праці складають нормативи з техніки безпеки і виробничої санітарії, що являють собою систему вимог з охорони праці, встановлених державою. Техніка безпеки – це система техніко-юридичних правил, спрямованих на забезпечення фізичної безпеки працівників на виробництві (огороження верстатів, вимог до території організації, приміщень). Виробнича санітарія (гігієна праці) – це система закріплених у законодавстві санітарно-гігієнічних норм, спрямованих на забезпечення здорових умов праці, що відповідають фізіології та гігієні праці. Серед елементів гігієни праці називаються температура, повітря, шум, санітарно-побутові приміщення [2, с. 945].

Перелік актів, що містять державні нормативні вимоги охорони праці, передбачений Положенням про розробку, затвердження та зміну нормативних правових актів, які містять державні нормативні вимоги охорони праці, затвердженим постановою Уряду РФ від 23 грудня 2010 року № 1160. Відповідно до п. 2 Положення до нормативних правових актів, що містять державні нормативні вимоги охорони праці, відносяться стандарти безпеки праці, правила й типові інструкції з охорони праці, державні санітарно-епідеміологічні правила та нормативи (санітарні правила і норми, санітарні норми, санітарні правила й гігієнічні нормативи, що встановлюють вимоги до факторів робочого середовища і трудового процесу).

Проекти актів, що містять вимоги охорони праці, розробляються організаціями, установами, асоціаціями, об'єднаннями, державними позабюджетними фондами, федеральними органами виконавчої влади, які здійснюють функції з вироблення державної політики й нормативно-правового регулювання у встановленій сфері діяльності, за участю представників галузевих об'єднань профспілок і галузевих об'єднань роботодавців.

Згідно з п. 6 Положення акти, що містять вимоги охорони праці, видаються Міністерством охорони здоров'я й соціального розвитку Російської Федерації після розгляду проектів зазначених актів на засіданні тристоронньої комісії з регулювання соціально-трудова відносин. Тим самим підкреслюється роль соціальних партнерів у формуванні нормативної бази у сфері охорони праці.

Остання норма представляє інтерес для національного законодавства. Положення п. 6 відповідають вимогам Конвенції МОП № 155 і Конвенції МОП № 187. Зокрема, ст. 4 Конвенції МОП № 187 передбачено, що кожна держава-член створює, підтримує, поступово розвиває й періодично переглядає національну систему безпеки й гігієни праці на основі консультацій із найбільшими представницькими організаціями роботодавців і працівників. Національна система безпеки й гігієни праці включає також законодавчі й нормативно-правові акти, колективні договори у відповідних випадках і будь-які інші відповідні акти з безпеки й гігієни праці. У Російській Федерації

Російська тристороння комісія з регулювання соціально-трудових відносин є органом соціального діалогу, до складу якого входять представники сторін соціального діалогу.

У постсоціалістичних країнах значна увага питанням безпеки й гігієни праці приділяється в актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах (колективних договорах, угодах про охорону праці тощо).

У нових законодавчих актах містяться визначення багатьох понять, докладно регулюються відносини у сфері безпеки й гігієни праці. Так, у ст. 1 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 року [4] подається визначення 81 основного поняття, в тому числі безпеки праці й гігієни праці. Раніше ці поняття визначалися Законом Республіки Казахстан «Про безпеку й охорону праці» від 28 лютого 2004 року, який визнано таким, що втратив чинність у зв'язку з набранням чинності Трудовим кодексом Республіки Казахстан. У ст. 1 Трудового кодексу безпека праці визначається як стан захищеності працівника, забезпечений комплексом заходів, що виключають вплив шкідливих або небезпечних виробничих факторів на працівників у процесі трудової діяльності. Під гігієною праці розуміється комплекс санітарно-епідеміологічних заходів і засобів зі збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливих впливів виробничого середовища і трудового процесу.

У зазначених країнах досить докладно врегульовані обов'язки роботодавця із забезпечення безпечних умов та охорони праці, а також обов'язки працівника в галузі охорони праці. Так, у ст. 212 ТК РФ закріплено широкий перелік обов'язків роботодавця із забезпечення безпечних умов та охорони праці, серед яких такі обов'язки: забезпечити безпеку працівників під час експлуатації будівель, споруд, обладнання, здійснення технологічних процесів, а також інструментів, сировини й матеріалів, що застосовуються у виробництві; забезпечити застосування сертифікованих засобів індивідуального й колективного захисту працівників; забезпечити умови праці на кожному робочому місці, що відповідають вимогам охорони праці; забезпечити режим праці й відпочинку працівників відповідно до трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права; забезпечити набуття й видачу за рахунок власних коштів сертифікованих спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, миючих і знешкоджуючих засобів відповідно до встановлених норм працівникам, зайнятим на роботах, які виконуються в особливих температурних умовах або пов'язані із забрудненням; забезпечити навчання безпечним методам і прийомам виконання робіт та надання першої допомоги постраждалим на виробництві, проведення інструктажу з охорони праці, стажування на робочому місці й перевірку знань вимог охорони праці; забезпечити організацію контролю за станом умов праці на робочих місцях, а також за правильністю застосування працівниками засобів індивідуального й колективного захисту та багато інших. При цьому значна частина обов'язків роботодавця із забезпечення безпечних умов та охорони праці конкретизується в окремих нормах розділу X «Охорона праці».

Також слід відзначити закріплення в окремій ст. 219 змісту права працівника на працю в умовах, що відповідають вимогам охорони праці. Кожен працівник має наступні права: на робоче місце, що відповідає вимогам охорони праці; на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань відповідно до федерального закону; на отримання достовірної інформації від роботодавця, відповідних державних органів і громадських організацій про умови й охорону праці на робочому місці, про існуючий ризик пошкодження здоров'я, а також про заходи із захисту від впливу шкідливих і (або)

небезпечних виробничих факторів; на відмову від виконання робіт у разі виникнення небезпеки для його життя і здоров'я внаслідок порушення вимог охорони праці, за винятком випадків, передбачених федеральними законами, до усунення такої небезпеки; на забезпечення засобами індивідуального й колективного захисту відповідно до вимог охорони праці за рахунок коштів роботодавця; на навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів роботодавця у разі ліквідації робочого місця внаслідок порушення вимог охорони праці тощо. Більшість із передбачених ст. 219 прав конкретизується в самостійних нормах розділу «Охорона праці» та інших розділів ТК РФ.

При цьому практично в усіх пострадянських країнах на законодавчому рівні не лише проголошується право на безпечні і здорові умови праці, а й передбачаються гарантії здійснення зазначеного права. Наприклад, Закон Киргизької Республіки «Про охорону праці» містить окрему главу II «Право і гарантії права працівників на працю в умовах, які відповідають вимогам охорони праці». У главі 16 «Охорона праці» Трудового кодексу Республіки Білорусь від 27 липня 1999 року [5] є окремі ст. 222 «Право працівника на охорону праці» та ст. 223 «Гарантії права працівника на охорону праці». Крім того, окремою нормою закріплено право на компенсацію за умовами праці.

У ст. 6 Закону Киргизької Республіки «Про охорону праці» досить докладно закріплено права працівників у сфері охорони праці, а в окремій ст. 7 встановлено гарантії права працівників на працю в умовах, які відповідають вимогам охорони праці. Для національного законодавця представляють інтерес, зокрема, положення даної норми про те, що під час призупинення робіт органами державного нагляду й контролю за дотриманням вимог охорони праці внаслідок порушення вимог охорони праці не з вини працівника за ним зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

У разі відмови працівника від виконання робіт у разі виникнення небезпеки для його життя і здоров'я, за винятком випадків, передбачених законодавством Киргизької Республіки, роботодавець зобов'язаний надати працівникові іншу роботу на період усунення такої небезпеки. У разі, якщо надання іншої роботи з об'єктивних причин є неможливим, час простою працівника до усунення небезпеки для його життя і здоров'я оплачується роботодавцем відповідно до законодавства Киргизької Республіки.

У разі незабезпечення працівника засобами індивідуального й колективного захисту (відповідно до норм) роботодавець не має права вимагати від працівника виконання трудових обов'язків і зобов'язаний оплатити простій, який виник із цієї причини, згідно із законодавством Киргизької Республіки.

Відмова працівника від виконання робіт у разі виникнення небезпеки для його життя і здоров'я внаслідок порушення вимог охорони праці або від виконання важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, не передбачених трудовим договором (контрактом), не тягне за собою притягнення його до дисциплінарної відповідальності або припинення трудового договору (контракту) за ініціативою роботодавця.

Досить докладно відносини з охорони праці регулюються Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки від 1 лютого 1999 року (Розділ IX «Охорона праці») [6]. У ст. 3 міститься визначення основних термінів, що використовуються у трудовому законодавстві Азербайджанської Республіки, серед яких – «умови праці», «охорона праці». Остання визначається як система заходів техніки безпеки, санітарних, гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів, норм і стандартів, передбачених у цьому Кодексі та інших нормативно-правових актах, а також у

колективних договорах, угодах, трудових угодах з метою забезпечення права працівників працювати у безпечних і здорових умовах. На роботодавця ст. 219 покладений обов'язок за участю профспілкової організації організувати, здійснити відповідно до законодавства систему навчання й підвищення кваліфікації працівників з охорони праці. Власник і роботодавець несе всі витрати, пов'язані з охороною праці. Хоча не застосовується система індивідуального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Усі зазначені витрати оплачуються із прибутку підприємства.

У Трудовому кодексі Киргизької Республіки від 4 серпня 2004 року [7] відносини з охорони праці регулюються розділом VI «Охорона праці». Як і в Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки, Кодексом передбачено відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я під час виконання ним трудових обов'язків.

Висновки. В останні роки підвищено відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку й охорону праці. Водночас акцентується увага на особистій відповідальності працівника за додержання вимог безпеки, його співпраці з роботодавцем, спрямованої на усунення виявлених порушень.

Урахування позитивного законодавчого досвіду регулювання безпеки й гігієни праці у постсоціалістичних країнах сприятиме розробці ефективного галузевого механізму забезпечення проголошеного у ч. 4 ст. 43 Конституції України права кожного на належні, безпечні і здорові умови праці.

Література:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – Изд. 3-е, испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М. : Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2007. – 1376 с.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

3. Конвенция МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовища 1981 р. – Женева : МБП, 1981.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – 2007. – Май. – № 9 (2490). – Ст. 65.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
6. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ // Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – № 4. – Ст. 213.
7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 // ЭРКИН-ТОО. – 2004. – 20 августа. – № 67-70.

Волошина С. М. Правовое регулирование безопасности и гигиены труда в постсоциалистических странах

Аннотация. В статье характеризуются основные тенденции правового регулирования безопасности и гигиены труда в постсоциалистических странах. На примере законодательных актов указанных стран раскрываются основные положения института безопасности и гигиены труда, которые представляют интерес для национального законодателя.

Ключевые слова: безопасность труда, гигиена труда, законодательство постсоциалистических стран.

Voloshina S. Legal regulations of the safety and hygiene of labor in the post-socialistic countries

Summary. The main tendencies of the legal regulations of safety and hygiene of labor in the post-socialistic countries are characterized in the article. As an example of the latest legislative acts of the mentioned countries, the main regulations of the institute of the safety and hygiene of the labor are found out, that is the interest for the national legislator.

Key words: labor safety, labor hygiene, the legislation of the post-socialist countries.