

УДК 349.24.331.45

К.А. МАЛИНОВСЬКА**ОБОВ'ЯЗКИ КЕРІВНИКА
ЩОДО БЕЗПЕЧНИХ І НАЛЕЖНИХ УМОВ ПРАЦІ**

Встановлено, що право на належні, безпечні та здорові умови праці є соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою. Доведено, що це право забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. У зв'язку з цим, держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Наголошується на тому, що від рівня життя працівників залежить можливість вільного розвитку їх особистості. Обґрунтовано думку, що державна політика повинна бути спрямована на захист життя та здоров'я працівників на виробництві.

Ключові слова: обов'язки керівника, безпечні і належні умови праці, ринкова реформа, захист прав людини і громадянина, підприємство, установа, організація, посадова особа, охорона праці.

Малиновская К.А. Обязанности руководителя по безопасным и надлежащим условиям труда

Установлено, что право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда является социальным, поскольку в той или иной степени касается большинства членов общества и гарантируется государством. Показано, что право обеспечивается балансом интересов субъектов трудовых отношений. В связи с этим государство проводит политику, целью которой является защита граждан в процессе применения труда. Делается акцент на том, что от этого зависит уровень жизни работников, возможность свободного развития их личности. Обоснована мысль, что государственная политика должна быть направлена на защиту жизни и здоровья работников на производстве.

Ключевые слова: обязанности руководителя, безопасные и надлежащие условия труда, рыночная реформа, защита прав человека и гражданина, предприятие, учреждение, организация, должностное лицо, охрана труда.

Malynovska Karina. Responsibilities supervisor for safe and proper working conditions

It is reflected in the article the right to adequate, safe and healthy working environment is social, because in some degree for the majority of the members of society and are guaranteed by the state. This right is provided by the balance of interests of labor relations. To this end, the state has a policy whose aim is to protect the public in the use of labor. Directly depends on the standard of living of workers, the possibility of free development of their personality. State policy should be directed to the protection of life and health of workers at work.

Key words: Charge, safe and appropriate working conditions, market reform, the protection of the rights of man and citizen, enterprise, institution, organization, officer, health and safety.

Інтеграція України у європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це обумовило не тільки удосконалення правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Ці стандарти, як

і вся чинна міжнародна правнича система, будуються перш за все на принципах охорони та захисту прав людини і громадянина. Свого часу Конституція України¹, визнавши державу незалежною, демократичною, правовою і соціальною, у ст. 3 проголосила, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. При цьому держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним її обов'язком. У нашій державі останнім часом проводиться робота по підготовці та прийнятті нового Трудового кодексу України, який має прийти на заміну діючому КЗпП, що діє ще з 1971 р.

За цих умов важливого значення набуває дослідження конституційних положень, що визначають сутність та подальший розвиток трудового права, а також визначення у законодавстві ролі керівника підприємств, установ, організацій як посадової особи, на яку покладено значний обсяг обов'язків щодо дотримання трудових прав працівників, зокрема, забезпечення на підприємстві, установі, організації безпечних та належних умов праці, функціонування налагодженої системи охорони праці, яка б забезпечувала дотримання прав працівників та відповідає сучасним умовам.

Зазначене питання аналізувалися такими науковцями, як Н. Болотіна, З. Козак, І. Шамшина, П. Пилипенко та ін.²

Право на належні, безпечні та здорові умови праці, закріплене у ч. 4 ст. 43 Конституцією України, та задеклароване у міжнародно-правових актах, трактується таким чином, що кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Це право є міжнародним універсальним стандартом у сфері праці. Це стосується, зокрема, ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р., ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, а також в інших актах ООН, а також Конвенціями МОП.

Серед них необхідно відзначити Конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Конвенцію про права дитини 1989 р., Конвенцію про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1979 р. тощо.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці по-різному закріплене у конституціях багатьох країн. Так, П.О. Ізуїта у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що воно поширюється тільки на всіх без виключення осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України на основі трудового договору³. Проте з таким твердженням повністю не можна погодитися. Адже якщо дослідити законодавство України про охорону праці, зокрема, Закон України «Про охорону праці», то можна дійти висновку, що право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на усіх працюючих. Тому вся праця, яка дозволена на території України повинна відповідати умовам безпеки та гігієни праці. Так, право на належні, безпечні та здорові умови праці мають всі особи, які застосовують свою працю добровільно (форми реалізації права на працю) чи шляхом застосування примусу санкціонованого державою (альтернативна (невійськова) служба; праця засуджених).

Наприклад, у ч. 3 ст. 119 Кримінально-виконавчого кодексу України зазначено, що праця засуджених організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, які встановлюються законодавством про працю. Право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється також і на працівників, які проходять альтернативну (не військову) службу, адже вони корис-

тується всіма соціально-економічними, політичними та особистими правами і свободами, за винятками, визначеними Законом України «Про альтернативну (невійськову) службу» та іншими законами України, відповідно до Конституції України.

Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності утворюють охорону праці⁴.

В науковій літературі існує думка за якою правова природа охорони праці базується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторони фактично більш слабшої в трудових правовідносинах, з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності протягом тривалого часу⁵. Але з нею, частково не можна погодитися. Працівники, як і роботодавці, зобов'язані дотримуватися норм з охорони праці, а в разі їхнього порушення підлягають юридичній відповідальності.

Так, у відповідності з ст. 44 Закону України «Про охорону праці» за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їхніх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом. Тому держава, встановлюючи такі норми, має своєю метою перш за все зберегти та захистити життя та здоров'я людей в процесі праці. Такі норми стосуються рівнозначно як працівників так і роботодавців.

Подібний підхід у дотриманні права на належні, безпечні та здорові умови праці застосовується й у законодавстві Європейського Союзу. Воно приймається з урахуванням трьох основних постулатів: 1) обов'язку роботодавців гарантувати здорові та безпечні умови в процесі здійснення трудової діяльності, частково шляхом належного та своєчасного інформування працівників за допомогою інструктажів, спеціальних курсів правильного поводження із обладнанням підприємства; 2) обов'язку кожного працівника сприяти охороні власного здоров'я і безпеки, правильного використання технічних засобів; 3) відсутність (або обмеження) відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника внаслідок дії непереборної сили (непередбачених чи надзвичайних ситуацій). Ці постулати, здебільшого дотримані і українським законодавцем.

В Україні процес опрацювання та прийняття нормативно-правових актів з охорони праці базується на засадах науковості, що передбачає врахування досягнень науки, в тому числі міжнародного досвіду, а також залучення до нормотворчого процесу спеціальних науково-дослідних установ та організацій. Значна частина відносин охорони праці регулюється локальними нормативно - правовими актами. Централізовано приймаються нормативно-правові акти, які містять загальні та галузеві норми права з охорони праці.

Локальне ж регулювання втілюється шляхом прийняття роботодавцем (самостійно, з врахуванням думки, за згодою, чи спільно з представниками найманих працівників) нормативних правових актів з охорони праці, що діють на локальному рівні⁶.

Всі нормативно-правові акти, які стосуються реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці, за сферою їхньої дії можна умовно поділити на загальні, спеціальні.

Загальні акти регулюють відносини, які визначають особливості права на належні, безпечні та здорові умови праці всіх працівників, а також з'ясовують в загальному його особливості щодо окремих категорій суб'єктів (жінки, молодь, інваліди тощо). Такими актами, наприклад, є Конституція України (ч. 4–5 ст. 43), КЗпП України (Глава XI), Закон України «Про охорону праці», Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 7), Європейська соціальна хартія (переглянута) (ст. 3), Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (2006) тощо.

Другу групу становлять спеціальні нормативно-правові акти. Вони регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці певної категорії працівників або галузі господарства. Наприклад, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р., Конвенції № 184 про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві (2001), № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах (1995), Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року, затвердженні Постановою НКП СРСР від 11.12.1929 р., Правила про умови праці вантажників при вантажно-розвантажувальних роботах, затвердженні Постановою НКП СРСР від 20.12.1931 р. тощо.

Однією із особливостей всіх цих нормативно-правових актів є те, що вони потребують постійного оновлення. Адже науково-технічний прогрес вносить нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови та безпеку праці. Застосування досягнень науки та техніки в промисловості, виробництві за рахунок механізації, електрифікації, та автоматизації виробничих процесів, використання програмних пристроїв, лічильно-обчислювальних і електронно-обчислювальних машин, автоматизованих систем управління змінюють умови і характер праці людини.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці є соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою.

Працівники зацікавлені у збереженні свого життя та здоров'я, а роботодавці в свою чергу у ефективній роботі своєї організації, держава в цілому – у стабільності, збереженні життя та здоров'я свого населення.

Це право забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. З цією метою держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежить рівень життя працівників, можливість вільного розвитку їхньої особистості. Державна політика повинна бути спрямована на захист життя та здоров'я працівників на виробництві. Поки що політика, яку здійснює наша держава, не є дійовою.

Однією із причин цьому є залежність реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці від економіки. Для забезпечення цього права на виробництві необхідні кошти. Але запровадження нових способів захисту життя та здоров'я людей багато в чому залежить від матеріального становища роботодавця, а також від його бажання захистити працівників від дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів.

В умовах становлення ринкової економіки поряд із встановленням імперативних норм необхідно зацікавити роботодавців у дотриманні даної засади. Звичайно цього частково можна досягти шляхом зменшення податків чи надання додаткових пільг для тих роботодавців, які виконують вимоги законодавства з приводу реалізації права на належні, безпечні та здорові умови праці. Але такі дії дадуть тимчасовий ефект і будуть не достатніми.

На сьогодні обов'язок виплати відшкодування за шкоду завдану життю і здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, покладений на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця⁷.

Однак назад повернення бути не може. Правильніше покласти такий обов'язок на роботодавців в разі якщо вони систематично та недобросовісно виконують вимоги закону. Це була б своєрідна санкція для порушників.

Тому одним із напрямків державної політики є забезпечення безпечних і здорових умов праці, попередження нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. Так, відповідно до Указу Президента України від 3 серпня 1999 р. «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»⁸ вказано, 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; стимулювання інвестування екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці; підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях; створення та впровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності; створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності.

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці є надання працівнику інформації про умови праці на робочому місці. Така інформація повинна надаватися першому, як під час прийняття на роботу, так і під час всієї його трудової діяльності.

Так, під час укладення трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, й водночас повідомити про можливі шкідливі, негативні наслідки їхнього впливу на його здоров'я, а також ознайомити з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах. Відповідно до ст. 2 Директиви Європейського Союзу 89/654 «Про встановлення мінімальних вимог до безпеки та гігієни робочих місць» під поняттям робочого місця необхідно розуміти призначене для установки робочого обладнання місце, яке міститься на території підприємства (установи) і до якого працівник має доступ в процесі здійснення трудової діяльності⁹.

Окрім цього, на законодавчому рівні необхідно встановити основні вимоги до облаштування такого робочого місця.

Роботодавець повинен забезпечити: 1) регулярне прибирання й очистку з метою дотримання гігієни праці робочого місця, обладнання та устаткування; 2) здійснювати періодичне технологічне обслуговування такого робочого місця, робочого обладнання та устаткування; 3) здійснювати технологічне обслуговування і перевірку засобів захисту, які призначені для усунення та попередження можливої небезпеки; 4) проводити періодичні перевірки та навчання працівників для підвищення їхніх знань з охорони праці. Такі перевірки найдоцільніше про-

водити у письмовій формі, оскільки особа при цьому не тільки перевіряє рівень своїх знань, але й задумується про їхню правильність і доцільність.

Ст. 13 України «Про охорону праці» передбачено, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови відповідні до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці¹⁰.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;

- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші ікти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Ст. 21 розглянутого Закону встановлює такі вимоги щодо використання робочого обладнання.

В свою чергу працівники також повинні дотримуватися обов'язків, щодо дотримання норм охорони праці. Зокрема, вони мають дбати про свою особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди тощо.

Загалом конституційне право на належні, безпечні та здорові умови праці повинне забезпечуватися шляхом: поліпшення інформування, навчання та співробітництва працівників та роботодавців; удосконалення системи запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням; орієнтування роботодавців на заходи з безпеки та гігієни праці як засіб підвищення продуктивності праці; ідентифікацію та оцінку можливих нових професійних ризиків; координацію діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці; удосконалення та спрощення нормативних документів, що регулюють відносини у сфері безпеки та гігієни праці на робочому місці.

Серед державних нормативних актів з охорони праці слід назвати норми, положення, статuti, інструкції, керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, технічні умови безпеки, переліки тощо. Крім названих стандартів та різноманітніших державних нормативних актів з охорони праці в Україні діють певні санітарні норми, в яких наведені вимоги, що стосуються виробничої санітарії та гігієни праці, а також існують будівельні норми та правила, де викладені вимоги до будівель та споруд залежно від їх призначення і пожежної безпеки.

Ст. 3 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Тому за наявності ознак притаманних саме трудовим відносинам, укладається трудовий договір, і роботодавець зобов'язаний дотримуватись вимог Закону України «Про охорону праці», а за наявності ознак притаманних цивільно-правовим відносинам, потрібно цивільно-правові договори, тоді застосовуються норми Цивільного кодексу України та питання охорони праці можуть бути обумовлені у зазначеному договорі.

Враховуючи зазначене, роботодавець може забезпечити виконання вимог з охорони праці тільки у разі встановлення таких норм у договорі підряду.

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / Прокопенко В.І. – Х.: Фірма Консум, 1998. – С. 344. **2. Трудове** право України: Академічний курс: підручн. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д.Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я.Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: ІнЮре, 2006. – С. 544. **3. Ізуїта П.О.** Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / П.О. Ізуїта. – Х., 2008. – С. 6. **4. Козак З.Я.** Правове регулювання охорони праці: навчальний посібник / Козак З.Я. – Львів, 2003. – С. 7. **5. Шамшина І.І.** Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступення канд. юр. наук / І.І. Шамшина

на. – Х., 2002. – С. 5. **6.** *Актуальні питання реформування правової системи України*: зб. наук. статей / [наук. ред. Т.Д. Климчук]. – Луцьк: Волинська обл. друк. – 2008. – С. 357. **7.** *Миронов В.И.* Трудовое право: учебник для вузов (+CD) / Миронов В.И. – СПб.: Питер, 2009. – С. 618-623. **8.** *Указ Президента України від 3 серпня 1999р.* «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» // Офіційний вісник України. – 1999. – № 31. – Ст. 47. **9.** *Дані перевірок страховими експертами з охорони праці дотримання роботодавцями норм створення безпечних та нешкідливих умов праці*: [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid>. **10.** *Закон України «Про внесення змін до статей 19 та 43 Закону України «Про охорону праці» від 02.06.2011 р.* / № 3458-VI // *Голос України*. – 2011. – № 115.

УДК 349.2 : 331.108.62 – 057.34

О. Є. ЛУЦЕНКО

СЛУЖБОВІ ТА ПОСАДОВІ ОBOB'ЯЗКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ

З'ясовано зміст понять «службові обов'язки» та «посадові обов'язки», визначено співвідношення між вказаними термінами. Проаналізовано форми реалізації обов'язків державних службовців, встановлено критерії належного виконання обов'язків державними службовцями.

Ключові слова: державні службовці, службові обов'язки, посадові обов'язки, належне виконання обов'язків, дисциплінарний проступок.

Луценко Е.Е. Служебные и должностные обязанности государственных служащих: разграничение понятий

Вьяснено содержание понятий «служебные обязанности» и «должностные обязанности», определено соотношение между указанными терминами. Проанализированы формы реализации обязанностей государственными служащими, установлены критерии надлежащего исполнения обязанностей государственными служащими.

Ключевые слова: государственные служащие, служебные обязанности, должностные обязанности, надлежащее исполнение обязанностей, дисциплинарный проступок.

Lutsenko Olna. Official Duties and Functions of Civil Servants: demarcation of concepts

The article covers official duties of civil servants. The Author offers to arrange duties of officials, in particular general duties regulated by the Constitution of Ukraine are spreading to both civil servants and all citizens. Official duties are the element of social status of civil servants and regulated by the

Law of Ukraine “On Public Service”; functions are consolidated with each person and determined by special laws monitoring civil service in certain state authorities and bodies and by official instructions. The article emphasizes that determination and legislative fixation of officials' duties has assumed ever greater importance. In the author's opinion, duties of civil servants comprise the whole set of measures of specific compulsory behavior in the sphere of

© ЛУЦЕНКО Олена Євгенівна – аспірантка кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»