



Віталій Демидко,

здобувач

Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці

Держава перебирає на себе обов'язок щодо забезпечення всім громадянам захисту їхнього здоров'я і життя у процесі трудової діяльності, що виражається в законодавчому закріпленні відповідних правових норм, які визначають умови та порядок реалізації конституційних прав громадян. Україна як молода держава, законодавство якої сформувалося не так давно, зіштовхнулася із проблемами правового регулювання у сфері охорони праці, що наглядно показує кількість травмованих працівників. Необхідність у проведенні досліджень щодо пошуку способів поліпшення державних механізмів реалізації та гарантування прав на безпечні та здорові умови праці викликана тією обставиною, що безпосередньо такі трудові права є одними з найважливіших громадянських прав. Забезпечення можливості їх реалізації надасть підстави для значно швидшого підвищення рівня

добробуту кожного працюючого громадянина, оскільки виважена державна політика із забезпечення та реалізації прав громадян на працю є одним із найважливіших механізмів із вирішення нагальних соціально-економічних проблем.

Дослідження вказаних проблем неодноразово ставали об'єктом наукового інтересу багатьох фахівців. Серед них, на наш погляд, найбільш цікавими є дослідження, проведені І. Сенютою, В. Мармазовим, В. Гладким, Л. Гордоном, Ж. Пустовітовою, І. Іваненком, В. Костицьким, Н. Болотіною, М. Хавронюком, В. Чернадським, В. Прокопенком, В. Опришком та ін. При цьому слід відмітити, що на сьогоднішній день незначною мірою вітчизняними науковцями ставилося питання щодо дослідження правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці в Україні. Саме тому вважаємо, що проведення

комплексного наукового дослідження з викладених питань надасть змогу підвищити рівень наукового пізнання проблеми державного забезпечення основних соціальних прав громадян у галузі безпеки та охорони праці.

Нормативно-правове регулювання права на безпечні та здорові умови праці в Україні має багато хиб і прогалин, що викликає необхідність їх чіткого окреслення та визначення основних способів його вдосконалення. Однією з найгостріших проблем у сфері охорони праці України є питання безпеки праці, що постали через швидке зростання небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які напряду підвищують ризики ушкодження здоров'я та життя працівників. Відсоток людей, які зайняті працею в несприятливих умовах, досить високий і коливається на окремих підприємствах від 25% до 60%. За різними даними, рівень травматизму в Україні в 10 разів вищий, ніж в економічно розвинених країнах світу. За даними Держгірпромнагляду, у 2012 р. на робочих місцях травмовано 9816 людей, зокрема смертельно – 623 осіб. У 2011 р. ця цифра складала 10 657 травмованих, зокрема смертельно – 685 осіб. Найбільша кількість випадків травмування на виробництві спостерігається у вугільній, машинобудівній, будівельній галузях, агропромислового комплексу та соціально-побутовій сфері та торгівлі. У цих галузях постраждало близько 7500 осіб, або майже 76% від усієї кількості травмованих в Україні [1].

За даними Федерації профспілок України (далі – ФПУ), в результаті здійснених вибіркового перевірок, що проводилися технічними інспекторами ФПУ в рамках акції «Рік боротьби з прихованим травматизмом», лише за один рік було встановлено, що близько 700 випадків виробничих травм були віднесені до побутових, відносно 400 випадків виробничих травм взагалі не проводилося розслідування,

обліку вони не підлягали. Також було виявлено близько 10 фактів приховування трагічних випадків на виробництві. Отже, на сьогоднішній день, наявні всі підстави вважати, що з 50–60 нещасних випадків на виробництві реєструється тільки один, оскільки кожного року травмується більше ніж півмільйона робітників, а за даними офіційної статистики реєструється майже десять тисяч потерпілих. Аналіз причин, що призвели до нещасних випадків, свідчить про те, що майже 70% нещасних випадків зі смертельними наслідками відбулося з організаційних причин, 20% – із технічних причин, 10% – із психофізіологічних причин [2, с. 5].

Враховуючи наведене, серед підстав, що призводять до травмування робітників на підприємствах, слід підкреслити низький рівень відповідальності роботодавця за здоров'я і життя найманого працівника. Нині, відповідно до ст. 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності», вся відповідальність щодо відшкодування здоров'я працівника або у випадку його смерті лежить на Фонді соціального страхування [3]. На нашу думку, такий стан негативно впливає на умови охорони праці на кожному підприємстві, оскільки роботодавець не несе відповідальності за кількість нещасних випадків або професійних захворювань на підприємстві. Вважаємо логічним, що роботодавець повинен нести обов'язок щодо компенсації потерпілому або членам його сім'ї матеріальних втрат разом із Фондом соціального страхування. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен, як і раніше, покладатися на роботодавця [4, с. 618]. При цьому необхідно враховувати, що матеріальні витрати роботодавець несе лише у випадку систематичного трав-

мування робітників або повторного випадку їхніх професійних захворювань.

Не є досконалим на сьогодні розроблення умов щодо безпеки трудового процесу. Більшість підприємств не тільки не забезпечуються засобами індивідуального захисту та необхідними засобами виробництва, а й не проводять атестації робочих місць на відповідність їх вимогам охорони праці. У цьому аспекті актуальним залишається питання щодо підвищення адміністративної, матеріальної та персональної відповідальності власників підприємств і відповідальних за охорону праці осіб у спосіб збільшення штрафних санкцій за порушення вимог законодавства України про охорону праці. У випадку порушень вимог щодо охорони праці, що призвели до серйозних наслідків (аварій, катастроф), необхідно на законодавчому рівні встановити зобов'язання для роботодавця компенсувати державні видатки, які були витрачені на ліквідацію наслідків аварії або катастрофи [5].

Не останню роль у збільшенні кількості випадків виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні відіграє недосконалість системи управління охороною праці. Поступово відбувається її зміна у бік спрощення, напряду це залежить від розвитку різних форм економічної власності на об'єкти виробництва та промисловості. За даними Європейського статистичного агентства (Eurostat), виробничий травматизм на малих підприємствах практично у 2 рази вищий, ніж у великих компаніях. Саме тому малий бізнес є найбільш ризикованим і небезпечним для працівників [6], адже на більшості таких підприємств відсутні служби охорони праці. На нашу думку, комплекс заходів, спрямованих на забезпечення здорових та безпечних умов праці, повинен розвиватися гармонійно зі зростанням кількості видів і форм економічної діяльності. Адже беззаперечним є той факт, що здоров'я та життя

працівників залишається основною цінністю будь-якої соціально спрямованої та демократичної держави.

Непоодинокими є випадки, коли приватні підприємства, на яких існує підвищений ризик професійного травматизму, зокрема будівельного профілю, після отримання відповідних дозволів на проведення господарської діяльності починають ухилятися від одержання необхідного дозволу на початок проведення будівельних робіт. Тож виконання означених робіт проводиться без затвердженої належним чином проектно-технічної документації на безпечне ведення будівельно-монтажних робіт [7]. У цьому аспекті, на нашу думку, дієвим заходом є призупинення Мінрегіонбудом дії чи взагалі вилучення ліцензій на будівельні роботи для тієї категорії підприємств, які зневажливо ставляться до стану охорони праці на підприємствах. Необхідним є впровадження механізму зацікавленості власника у створенні на підприємстві безпечних і здорових умов праці, адже в цьому зацікавлені як працівники, так і держава, власники. Роботодавці повинні усвідомити, що економічно вигідніше інвестувати кошти у створення на підприємствах здорових та безпечних умов праці, ніж нести матеріальні витрати у вигляді штрафів, допомоги сім'ям потерпілих, відновленні зруйнованих після аварій приміщень, пошкодженої техніки, обладнання тощо.

Сучасне українське законодавство про працю, яке відповідає ринковим реаліям, передбачає мінімальні соціально-трудова гарантії та націлює роботодавців і працівників на те, щоб трудові відносини будувалися на договірній основі. Тому роль профспілок, як правочинного представника працівників, істотно зростає. Наразі в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини. Зокрема, згідно зі ст. 36 Конституції України [8], громадяни

мають право на участь у профспілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Значення профспілок в Україні складно перебільшити, адже вони здійснюють контроль за дотриманням законодавства України про охорону праці, за наявністю належних виробничих і санітарно-побутових умов. У випадку існування загрози життю або здоров'ю працівників профспілки зобов'язані вимагати від власника підприємства припинення таких робіт на період, що є необхідним для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Але, попри численні права, надані державою профспілкам у сфері охорони праці, за оцінками експертів Федерації профспілок України, керівництво країни протягом 18 років питанням охорони праці уваги не приділяє [9].

Позитивними моментами у сфері нормативно-правового регулювання трудових прав є прийняття законів України «Про соціальний діалог», в якому передбачено конкретні механізми залучення представників працівників і роботодавців до розроблення і реалізації управлінських рішень, соціальних програм, створення сталої багаторівневої системи таких відносин, а також Закону України «Про колективні договори і угоди». При цьому тривалий час у Верховній Раді України перебуває на розгляді проект закону «Про соціальне партнерство», з ухваленням якого, на наш погляд, буде створено сучасну правову базу колективного трудового права. Вважаємо за доцільне у створенні нормативно-правової бази з удосконалення механізму профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися:

– негайним ухваленням Верховною Радою України засадничих законодавчих актів – Трудового кодексу

України та закону «Про соціальне партнерство» з урахуванням вимог профспілок;

– закріпленням на законодавчому рівні всіх соціальних прав і гарантій для найманих працівників в Україні, зокрема права профспілок захищати своїх членів у судових та інших інстанціях;

– обов'язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій із соціально-економічних питань.

Одним із основних напрямів політики держави у сфері гарантування прав на безпечні та здорові умови праці є діяльність, пов'язана з попередженням їх виникнення. Так, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України» від 22 липня 2009 р. № 851-р. [10] зазначено, що у сфері охорони праці необхідно знизити рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшити фактори шкідливого впливу на організм працівників і скорочення кількості робочих місць зі шкідливими й важкими умовами праці способом: виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць із небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці; створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності. Слід зазначити, що при цьому у вказаному нормативно-правовому документі не приділяється ніякої уваги питанню проведення профілактичних заходів, які є першочерговими діями для забезпечення працівників від нещасних випадків і можливих професійних захворювань на виробництві. Такі профілактичні заходи мають бути спрямовані на запобігання випадків виникнення загрози життю та

здоров'ю застрахованих робітників, попередження виникнення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, викликаних умовами праці. На нашу думку, проведення профілактичних заходів повинно бути запорукою попередження ситуацій виробничого травматизму на виробництві. З метою загальноспрямованості та інформованості суб'єктів трудових правовідносин щодо плану дій держави у сфері попередження травматизму необхідно впровадити і прийняти на законодавчому рівні річну державну програму з питань попередження виробничого травматизму та профілактики професійних захворювань. У такій програмі необхідно передбачити ознайомлення з умовами праці людей – виявлення та усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів на робочих місцях; проведення аналізу за ступенями шкідливості у тих галузях економіки, де за останні роки зафіксовано найбільший рівень травматизму та професійної захворюваності, а також заходи щодо впливу шкідливих і небезпечних факторів у цих галузях, а саме: поліпшення організаційних заходів з охорони праці, модернізації чи заміни обладнання і технологій, медико-профілактичних заходів, застосування засобів колективного та індивідуального захисту працівників на робочих місцях.

Не відповідає вимогам сьогодення ефективність управління охороною праці на державному рівні. Не здійснюються в необхідному обсязі глибокі фундаментальні та прикладні наукові дослідження для потенційно небезпечних підприємств, виробництв і об'єктів, щодо попередження й ліквідації техногенних аварій. До цього часу не працюють економічні важелі створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві. Істотного поліпшення вимагають інформаційне забезпечення та пропаганда охорони праці [11, с. 181.]. Отже, всі заходи з охорони та безпеки праці повинні

бути спрямовані на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань.

Одним із таких заходів має бути сертифікація роботи з охорони праці. Виходячи з практики міжнародного досвіду необхідно створити Систему сертифікації робіт з охорони праці (ССОТ), виконуваних організаціями незалежно від форм власності організаційно-правових форм, зокрема: діяльність роботодавця щодо гарантування безпечних умов праці в організації; діяльність служби охорони праці; роботи з проведення атестації робочих місць за умовами праці, організація і проведення інструктажу з охорони праці працівників та перевірки їхніх знань вимог охорони праці. На виробництвах зі шкідливими умовами праці можна створити схему локалізації шкідливостей у межах обстежуваного об'єкта. За допомоги цієї схеми виявляються такі виробничі шкідливі фактори, які є загальними для багатьох професійних груп працівників або впливають на працівників одних ділянок чи однієї професії.

Суттєвою гарантією захисту прав робітників на безпечні та здорові умови праці є належне інформування працівника про умови праці на робочому місці в обсязі, необхідному для об'єктивного сприйняття всіх факторів. Інформація про умови праці повинна надаватися як із прийняттям на роботу, так і в період трудової діяльності. Саме тому необхідно передбачити й затвердити у ст. 40 проекту Трудового кодексу України положення, що обов'язковою умовою трудового договору є погодження з робітником усіх обставин майбутнього робочого місця та пов'язаних із ним шкідливих і небезпечних виробничих факторів.

На нашу думку, є доцільним визнати виняткове право роботодавця щодо соціальної відповідальності за персонал, найнятий на роботу на його власний розсуд. Наприклад, у Проекті

Трудового кодексу України було би доцільним залишити статті 26–28 Кодексу законів про працю України, що встановлюють умови випробування працівника із прийняттям на роботу, замінивши в ч. 1 ст. 26 слова «...бути обумовлене угодою сторін...» словами «...встановлюватись роботодавцем...», і тоді отримаємо: «При укладенні трудового договору може встановлюватися роботодавцем випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». Тому пропонується ст. 26 Трудового кодексу України доповнити п. 10, який викласти в редакції: «право при укладенні трудового договору на встановлення випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається»

Це надасть змогу в майбутньому уникнути порушень трудового законодавства. У цьому процесі основну роль має відігравати держава, насамперед законодавча та судова гілки влади, а також інспекція праці як представник виконавчої влади. Державне регулювання трудових відносин повинно відбуватися через установлення максимальних державних гарантій найманим працівникам, при цьому мусить бути впроваджена спеціальна імперативна норма Трудового кодексу України такого змісту: «Положення договорів про працю не містять норм, які погіршують законодавчо визначені права робітників. У випадку їх долучення роботодавцем до трудового договору працівник має право їх не виконувати або вимагати визнання їх недійсними в судовому порядку». Вказані положення доцільно передбачити в ч. 2 ст. 40 Трудового кодексу України.

Окремо слід звернути увагу на таке негативне явище, як мобінг (від англ. mob – натовп), тобто психологічний вплив з боку керівників підприємств, їхніх підрозділів відносно працівників для їх добровільного

звільнення. У Трудовому кодексі України слід чітко закріпити норми, якими подібні дії роботодавців прямо або через уповноважених осіб (розпорядників робіт) заборонялись би і вважались би порушенням конституційних і трудових прав людей. Тому до статей 39 та 40 Проекту Трудового кодексу України слід віднести встановлення норми, згідно з якою забороняється змінювати трудовий договір в односторонньому порядку, а якщо старі умови праці не можуть бути збережені (перелічити конкретні умови), встановити чіткі умови та порядок зміни трудового договору, а якщо працівник не погоджується на встановлення нових умов, які в будь-якому випадку не повинні бути гіршими від попередніх, працівник може бути звільнений з ініціативи роботодавця з дотриманням порядку та гарантій, передбачених у випадках звільнення за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

На нашу думку, у звільненні працівника з ініціативи роботодавця повинна діяти своєрідна презумпція невинуватості, яка покладала б обов'язок доведення іншого на роботодавця. Це означає, що у звільненні на підставах загального порядку треба передбачити обов'язковість доведення не тільки наявності причин звільнення, а й фактичної неможливості залишити працівника на роботі.

Також потребує розширення поняття «примусова праця». Вважаємо за необхідне закріпити у ст. 5 проекту Трудового кодексу України «Заборона примусової праці» випадки, що до неї належить.

Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що питання нормативно-правового регулювання прав громадян на здорові та безпечні умови праці на сьогоднішній день потребує наукового аналізу та правового вдосконалення. На наш погляд, рівень правового забезпечення трудових прав громадян на здорові та безпечні

умови праці є незадовільним. Законодавчо неврегульованими на сьогоднішній день залишаються фундаментальні поняття умов праці, примусової праці, робочого місця та основних вимог щодо його облаштування. Недостатньою мірою на державному рівні контролюються питання щодо діяльності, пов'язаної з попередженням виникнення нещасних випадків на виробництві. Не розробляються достатньою мірою державні програми з профілактики й попередження виробничого травматизму. Недосконаліми є законодавчі положення, що регулю-

ють питання направлення працівників у відпустку без збереження заробітної плати, можливості психологічного впливу роботодавця з метою прийняття останнім рішення про звільнення, питання щодо можливості внесення змін у трудові договори, що вже є укладеними. Всі ці правові хиби слід усувати розробленням і впровадженням відповідних правових норм, що регулюють такі трудові питання. Основним нормативно-правовим документом у галузі трудового права, що має містити такі норми, повинен стати новий Трудовий кодекс України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Відомості* про стан виробничого травматизму за 12 місяців 2012 р. по галузях. Держгірпромнагляд. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua>
2. *Жидецький В. Ц.* Основи охорони праці : [підручник] / В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей. – Л. : Афіша, 2000. – 350 с.
3. *Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності*: Закон України від 23.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 46. – Ст. 403.
4. *Миронов В. И.* Трудовое право : [учебник для вузов] / В. И. Миронов. – СПб. : Питер, 2009. – 864 с.
5. *Богданов С.* Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці / С. Богданов // Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.social.org.ua/view/414>
6. *Statistical Analysis of Socio-economic Costs of Accidents at Work in the European Union*: Європейське статистичне агентство Eurostat. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.eu>
7. *Сторчак С.* Безпека – важливіша за виробництво / С. Сторчак // Уряд. кур'єр. – 2008. – № 77. – 24 квітня. – С. 10.
8. *Конституція України* // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. *Хара В. Г.* Безпека робочого місця без відповідної атестації – озоамілювання, що сприяє прихованому виробничому травматизму» / В. Г. Хара. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gua.convdocs.org/docs/1316/index-35976.html>
10. *Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України*: розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 56. – Ст. 21
11. *Про схвалення Концепції загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006–2011 роки* : розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 трав. 2006 р. № 269р // Офіційний вісник України. – 2006. – № 20. – Ст. 1490.

Демидко В. О. Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання права на здорові та безпечні мови праці

У статті розглядаються наявні проблеми правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці, пропонуються способи їх удосконалення, проаналізовано чинне законодавство у цій сфері.

Ключові слова: правове регулювання, право на здорові та безпечні умови праці, проблеми, напрями вдосконалення.

Демидко В. О. Проблемы и направления совершенствования правового регулирования права на здоровые и безопасные условия труда

В статье рассматриваются существующие проблемы правового регулирования права на здоровые и безопасные условия труда и предлагаются пути их совершенствования, проанализировано действующее законодательство в данной сфере.

Ключевые слова: правовое регулирование, право на здоровые и безопасные условия труда, проблемы, направления совершенствования.

Demydko V. Problems and ways of improvement of legal regulation of the right to a healthy and safe work conditions

The article reviews the existing problems of legal regulation of the right to a healthy and safe work conditions and the ways of improvement, analysed the current legislation in this area.

Key words: legal regulation, the right to a healthy and safe work conditions, problems, ways of improvement.