

УДК 349.23

А.І. Лозовий

**ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА
НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ
УМОВИ ПРАЦІ**

Анотація. У статті підкреслюється необхідність вдосконалення правового механізму охорони здоров'я працюючого населення з урахуванням перспектив розвитку суспільства. Показано шляхи вирішення питання щодо приведення законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів прав людини та їх запровадження на практиці.

Ключові слова: гарантія, умови праці, відповідальність, засоби захисту, охорона праці.

Аннотация. В статье подчеркивается необходимость совершенствования правового механизма здравоохранения работающего населения с учетом перспектив развития общества. Показаны пути решения вопроса о приведении законодательства Украины в соответствие с международными стандартами прав человека и их внедрение на практике.

Ключевые слова: гарантия, условия работы, ответственность, средства защиты, охрана труда.

Abstract. The article emphasizes the need to improve the legal framework of health of the working population, from the perspectives of development of society. The ways of addressing the issue of bringing Ukrainian legislation into conformity with international human rights standards and their implementation in practice.

Key words: guarantee, working conditions, responsibility, protection, labor protection.

Відповідно до приписів трудового законодавства захист трудових прав і, отже, прав людини у сфері праці, відповідальність за дотримання і повага до прав працівників є обов'язком роботодавців. Це спричиняє створення роботодавцями таких умов праці, які б забезпечували дотримання прав кожного працівника, а проблеми, пов'язані з невдоволенням працівників, виключаються або вирішуються справедливим чином. Дотримання прав людини в даному випадку є не тільки вимогою закону, але й розумною діловою практикою. Профілактика та попередження нещасних випадків повинні бути невід'ємною частиною діяльності роботодавців. Один з основних їх обов'язків у тому, що стосується охорони праці, полягає у створенні безпечного і здорового виробничого середовища шляхом прийняття захисних і профілактичних заходів, реальної, неупередженої оцінки ризиків, використання засобів захисту, надання необхідної інформації, організації навчання і забезпечення участі працівників у розробці та реалізації запобіжних заходів.

Законодавством України встановлено низку гарантій щодо створення безпечних умов праці та її охорони [1]. Так, по-перше, під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. По-друге, працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. По-третє, до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. Та, по-четверте, всі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [2].

При виконанні багатьох робіт необхідно використовувати спеціальні засоби захисту. Їх застосування, звичайно, призводить до збільшення витрат роботодавців, але єдиний спосіб скоротити їх – поміняти технологію виробництва так, щоб зменшити вплив шкідливих факторів на працівників. Держава регулює порядок забезпечення спецодягом, слушно вважаючи, що природне прагнення підприємців до отримання прибутку може змусити їх економити на засобах захисту. У Кодексі Законів про працю України закріплено низку положень, що зобов'язують роботодавців забезпечувати працівників спецодягом у тій мірі, яка необхідна для повноцінного захисту їх життя і здоров'я. Здавалося б, шкідливі або небезпечні умови праці характерні тільки для виробничих підприємств. Тим не менш робота, пов'язана з обчислювальною технікою, теж належить до шкідливої. А сьогодні в будь-якій

компанії або установі більшість співробітників працюють на комп'ютері, що також становить небезпеку для здоров'я працівників (погіршення зору, судинні захворювання тощо).

Найважливіше значення для ефективного процесу прийняття законодавства, політики та запобіжних заходів як на рівні держави, так і на рівні підприємства має соціальний діалог з питань охорони праці. При укладанні колективних договорів представники працівників повинні намагатися в прямій формі забезпечити захист прав людини у сфері праці та не допускати положень, які можуть негативним чином відбитися на праві працівників на безпечні та здорові умови праці, наприклад, не можна поступатися правом працівників на охорону їх здоров'я і життя та погоджуватися на небезпечну роботу в обмін на високу заробітну плату. Все частіше в колективні договори і кадрову політику підприємств (установ, організацій) включаються спеціальні положення про запобігання ризиків і порядок вирішення конфліктів, пов'язаних з дискримінацією та утиском на робочому місці. Але навіть якщо такі чітко сформульовані положення відсутні, відповідні матеріальні права та обов'язки роботодавців в імперативній формі передбачені у нормативно-правових актах України та стандартах МОП.

Працівники та їх представники є важливими партнерами в просуванні своїх прав у сфері праці і в усуненні дискримінації на робочому місці, тому вони повинні активно взаємодіяти з роботодавцями і спільно з ними розробляти політику та порядок захисту трудових прав на підприємствах. Профспілки і роботодавці несуть загальну відповідальність за прийняття необхідних заходів для мінімізації присутніх у виробничому середовищі небезпек і ризиків і, отже, для охорони здоров'я і життя працівників. До основних прав, якими володіють працівники і їх представники у галузі охорони праці, належать такі:

– право брати участь в управлінні і керівництві заходами щодо охорони праці на робочому місці, включно з правом на створення організацій та обрання своїх представників до комітетів з охорони праці, а також право на отримання відповідної підготовки та інформації про небезпеки та ризики, існуючі на робочому місці та заходи їх запобігання;

– право на захист від звільнення і неправомірних дій з причини їх участі у здійсненні вищезазначених заходів;

– право відмовитися від роботи і не виконувати вимоги, повернутися до неї у разі виникнення неминучої та серйозної загрози для здоров'я і життя працівників, а також право на захист від неправомірних дій, що сталися після такої відмови від роботи;

– право працівників брати участь у прийнятті рішень і мати своїх представників на всіх відповідних рівнях.

Кожне право передбачає і наявність певних обов'язків, тому працівники зобов'язані:

– дотримуватися порядку і правил охорони праці, у тому числі використовувати засоби індивідуального захисту;

- проходити навчання з питань охорони праці та брати участь у відповідній інформаційно-роз'яснювальній роботі;
- співпрацювати зі своїми роботодавцями в тому, що стосується заходів з охорони праці;
- інформувати свого безпосереднього керівника про відмову від роботи у разі виникнення неминучої та серйозної загрози для їх здоров'я і життя, а також про причини виникнення такої загрози.

З поширенням нових типів зайнятості та форм організації праці процеси об'єднання працівників у профспілки та їх участь у вирішенні виробничих питань у всьому світі пішли на спад. Це особливо помітно на малих підприємствах та в неформальній економіці, де для прийняття основних захисних і профілактичних заходів, як і раніше, потрібні значні зусилля. Профспілки повинні також відігравати більш активну роль та проявляти ініціативу в галузі підготовки і освіти своїх членів, а також інших працівників, з питань прав людини у сфері праці. До речі, підприємства, на яких є профспілки і комітети з охорони праці, відрізняються більш низьким рівнем травматизму.

Зниження відомостей про нещасні випадки – досить часте явище, через що створюється враження, що охорона праці не заслуговує на те, щоб їй приділяли належну увагу. У деяких країнах СНД реєструється тільки частина нещасних випадків, що реально відбулися на виробництві, не кажучи вже про випадки професійних захворювань [3]. Збір статистичних даних про частоту і поширеність травм та розлади здоров'я через нещасні випадки і вплив небезпечних факторів дозволяє одержати більш чітке уявлення про ті сфери, де потрібно передбачити першочергові профілактичні заходи як при розробці відповідної політики національними органами, так і при реалізації заходів з охорони праці на рівні підприємства. Така інформація може використовуватися у системах реабілітації та виплати компенсацій при виробничих травмах і професійних захворюваннях не тільки з метою виплати відшкодувань постраждалим, але й для визначення рейтингу та стимулювання підприємств (організацій), які домагаються зниження негативних наслідків.

Кожна держава – член МОП – розробляє, проводить, стежить за виконанням, оцінює і періодично переглядає національну програму з безпеки та гігієни праці на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників. На думку МОП, більшість нещасних випадків можна попередити. Для цього необхідно на рівні країн і підприємств систематично приймати розумні профілактичні заходи, підкріплені відповідними процедурами звітності та контролю з урахуванням конвенцій, рекомендацій і зводів практичних правил з питань охорони праці. Саме такий системний підхід і був розроблений МОП у новій Конвенції, ухваленій Міжнародною конференцією праці у червні 2006 р. Конвенція МОП № 187 «Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» визначає систему, на основі якої можна покращувати охорону праці. Її мета – сприяти прийняттю політичних зобов'язань з розробки на тристоронній основі відповідних національних стратегій, а саме: постійного вдосконалення охорони праці для попередження професійних

захворювань, травм і смертельних випадків; прийняття активних заходів для поступового створення безпечного і здорового виробничого середовища, а також періодичного обговорення можливих кроків для ратифікації відповідних конвенцій МОП у галузі охорони праці.

За даними експертів МОП, на 2,8 мільярдів працездатного населення у світі щороку припадає 2,2 мільйона нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з роботою. У середньому від травматизму на роботі щодня гине 5000 осіб. У цілому, кількість нещасних випадків на робочому місці становить близько 270 мільйонів. Кількість захворювань, викликаних несприятливими умовами праці, досягає 160 мільйонів випадків. З 30000 мільярдів доларів світового валового продукту 4 % становлять втрати валового внутрішнього продукту, пов'язані з нещасними випадками на виробництві. У країнах, що розвиваються, більшість нещасних випадків і професійних захворювань, пов'язаних з роботою, спостерігаються в основних галузях промисловості, таких як сільське господарство, рибальство, заготівля і транспортування лісу, в гірничій промисловості та будівництві. Низький рівень грамотності й погане навчання безпечним методам роботи призводять до високої смертності від пожеж і впливу шкідливих речовин, уражаючи, в тому числі й тих, хто працює в неофіційному секторі. Втрати світового ВВП через смерті та хвороби працівників у 20 разів більші, ніж вся офіційна допомога на розвиток, надана країнам, що розвиваються. Від впливу шкідливих речовин щороку гине 440 000 працівників. Один лише азбест забирає близько 100 000 життів. Щороку на роботі гине 22 000 дітей. У цілому, на частку кардіологічних захворювань і захворювань опорно-рухової системи припадає половина витрат, пов'язаних із захворюваннями, отриманими на роботі.

Особливу увагу в справі охорони праці МОП рекомендує приділяти молодим і літнім робітникам. За прогнозами міжнародних експертів у 2015 році кількість молодих людей, які працюватимуть або шукатимуть роботу, становитиме 660 мільйонів, що на 7,05 % більше, ніж у 2003 році. Зважаючи на їх низький освітній рівень, можна очікувати, що ці люди зіткнуться з дефіцитом обладнаних, добре оплачуваних робочих місць. Молоді працівники віком від 15 до 24 років більше страждають від серйозних нещасних випадків без смертельного наслідку порівняно з їх старшими колегами. Оскільки в Європі у 2010 році вікова група від 45 до 64 років становить майже половину працюючого населення, то особливо актуальним стає питання про чинник ризику на виробництві для працівників старшого та літнього віку й розроблення відповідних програм [3].

Проблема охорони праці гостро стоїть у всіх без винятку державах світу. Так, за результатами перевірок, проведених Міністерством охорони здоров'я, праці та добробуту Японії (MHLW), щодо дотримання у низці промислових галузей норм і положень законодавства про працю з'ясувалося, що 65,5 % охоплених перевіркою робочих місць певною мірою не відповідають положенням законодавства про охорону та гігієну праці на промислових підприємствах. Порівняно з 2002 роком такого роду порушення збільшилися на 3 %. У 2003 році інспекційна перевірка охопила 121 030 робочих місць, з яких 79 394 місця (65,6 % від загальної кількості) було

охарактеризовано як такі, що не цілком відповідають необхідним нормам законодавства України. Найбільший відсоток порушень (27 737 випадків) стосувався питань робочого часу, обумовленого ст.ст. 32 і 40 Закону України про норми праці. Понад 22 тис. випадків порушень стосувалися норм охорони та безпеки праці, зазначених у законі про безпеку та гігієну праці на промислових підприємствах і в організаціях країни. Найбільше випадків порушень (84 %) було зареєстровано у кіно- та театральних студіях країни, в галузі освіти та наукових досліджень (78,7 %), а також у сфері обслуговування (76 %) та транспорту (74,1 %). Найбільша кількість порушень припадає на будівельну галузь – 593 (42,4 %), виробничу галузь – 346 (24,7 %) і торгівлю – 122 (8,7 %) [4].

Більшість вимог ЄС з охорони праці та здоров'я працівників викладено у відповідних директивах, які є основою для обов'язкової розробки в країнах Європейського Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони та гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці. Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391/ЄЕС «Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я працівників». Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики та забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання та інструктаж працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки та гігієни праці. Однією із найгостріших проблем охорони праці, в тому числі ергономіки, є травми, зумовлені повторюваною перенапругою. Вимоги з цього питання сформульовані в загальному вигляді. Наприклад, директива № 89/654/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог до безпеки робочих місць» лише частково стосується ергономіки, рекомендуючи обладнати кімнати відпочинку для працівників, а в разі прийому на роботу інвалідів передбачати відповідну облаштованість робочих місць. Директива № 89/655/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог з безпеки інструментів та устаткування, використовуваних працівниками у виробничому процесі» присвячена двом важливим аспектам ергономіки, а саме: допоміжним операціям працівників під час виконання основних при роботі з верстатним і технічним устаткуванням; дотриманню принципів ергономіки при розробці інструментів та устаткування, використовуваних на виробництві.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами», присвяченій безпеці працівників, які працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості та оснащеності ЗІЗ, які запобігають ризику погіршення зору, появі хворобливих фізичних симптомів або розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

Відповідно до фінського законодавства кожна фірма, навіть з одним найманим працівником, має бути забезпечена доступом до служби гігієни праці. Вона може розраховувати на медичне обслуговування в межах здійснення національної програми гігієни праці. У результаті понад 90 % працівників фірм і компаній охоплено службою охорони та гігієни праці. Таких високих показників немає в жодній країні Європи та усьому світі.

З метою запобігання та зниження кількості нещасних випадків, захворювань професійного характеру в будівельній галузі у багатьох країнах розпочато здійснення спеціальних цільових програм. На міжнародному рівні такою є програма з безпеки та гігієни праці в будівельній галузі для країн ЄС.

У Республіці Білорусь було розроблено і затверджено цільову програму з поліпшення умов охорони праці на 2006 – 2010 роки. Основними напрямками якої є: вживання заходів з поліпшення управління охороною праці; вдосконалення нормативного правового забезпечення охорони праці відповідно до європейських і міжнародних стандартів; ретельна організація профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності; наукове забезпечення охорони праці; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; інформаційне забезпечення охорони праці на сучасному рівні. Очікувані результати від реалізації Програми – скорочення кількості робочих місць зі шкідливими або небезпечними умовами праці на 20 %; зниження коефіцієнта частоти виробничого травматизму на 5–6 %; загальне поліпшення умов праці та виробничого навколишнього середовища.

Вирішення питань вдосконалення норм і стандартів безпечної праці експерти пропонують за допомогою основного натиску на заходи профілактики травматизму та захворювань на робочих місцях, вважаючи такий метод найбільш перспективним порівняно з іншими. Сучасні стандарти повинні відображати колективну відповідальність за безпеку на робочих місцях, права й відповідальність у галузі співробітництва між роботодавцями, працівниками та їх представниками. Моделлю такої побудови відносин має стати недавно введена програма МОП «У фокусі» («In Focus»), головним завданням якої є просування реалізації стандартів з охорони праці, рекомендованих МОП, на національному та наднаціональному рівнях. У зв'язку з цим у доповіді експертами МОП викладено стислий аналіз характеру та змісту національних програм, систем з охорони праці, завдань інформаційно-просвітницької діяльності державних, наукових та інших організацій за цим напрямком, а також стан справ в охороні праці в різних країнах за останні роки, зокрема в Данії, Фінляндії, Угорщині, Індії, Японії, Республіці Корея, Латвії, Малайзії, Монголії, Новій Зеландії, Словаччині, Таїланді, Великобританії та США.

Але, крім економічних аспектів, є й моральні зобов'язання: такі втрати людських життів абсолютно неприйнятні. За даними Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду у 2009 році в Україні у різних галузях праці зафіксовано 12370 випадків виробничого травматизму, у тому числі 675 із смертними наслідками. Це на 3841 випадок менше, ніж у 2008 році. А за

3 місяці 2010 року випадків виробничого травматизму зафіксовано вже 2920 та 152 випадки, що спричинили смерть працівників [5].

Відсутність належної охорони праці призводить до зниження продуктивності, оскільки пов'язані з роботою нещасні випадки та захворювання обходяться дуже дорого і можуть мати безліч серйозних прямих і непрямих наслідків для життя як працівників та їх сімей, так і для роботодавців. І, навпаки, добре налагоджена охорона праці сприяє підвищенню продуктивності як на рівні підприємства, так і на державному рівні. Таким чином, цілі і законодавця, і суб'єктів трудових відносин не просто розробка і прийняття захисних заходів, а запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Ідеалом є їх повне запобігання. Насправді це означає постійні зусилля з охорони здоров'я і життя працівників шляхом здійснення попереджувальних заходів і поліпшення навколишнього середовища. У принципах управління ризиками і в методах оцінки, усунення та контролю небезпечних факторів на робочому місці пріоритет віддається профілактиці, а захисні заходи розглядаються як кінцевий засіб, до якого слід вдаватися, коли запобігти ризику неможливо.

Кожна людина та організація мають право та моральне зобов'язання прагнути до поліпшення умов життя і праці своїх співтовариств та об'єднань. Вони можуть домогтися поліпшення якості власного життя і життя всіх тих, хто бере участь у великих соціальних проєктах (професійних, місцевих, регіональних, національних, географічних), спрямованих на поліпшення умов та охорони праці. Глобальний характер охорони праці на виробництві свідчить про необхідність широкого співробітництва всіх галузей промисловості. Основними завданнями, що стоять перед роботодавцями, закладами освіти, центральними і місцевими органами виконавчої влади, науково-дослідними інститутами, органами державного нагляду та профспілками визначають:

1) удосконалення нормативно-правового забезпечення охорони праці і впровадження сучасної системи управління охороною праці щодо застосування методів неруйнівного контролю в промисловій безпеці;

2) запровадження нових, сучасних методів неруйнівного контролю, зокрема, внесення їх у перелік обов'язкових методів неруйнівного контролю, які повинні використовуватися при технічному діагностуванні об'єктів підвищеної небезпеки.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що між законодавством України про охорону праці та основоположними міжнародними правовими стандартами (нормами) охорони праці немає оптимальної узгодженості. І це стосується не тільки термінів, але й сутнісних категорій та понять. Наприклад, у вищевказаних конвенціях і рекомендації МОП вживаються категорії (терміни): «безпека та гігієна праці», «професійні ризики і небезпеки» та ін. (а не «охорона праці»). Але найбільш важливим є те, що в Україні відсутні сучасні концепції національної системи безпеки та гігієни праці, національної програми щодо безпеки та гігієни праці, національної культури профілактики в галузі безпеки та гігієни праці. Крім того, всупереч названим конвенціям та рекомендаціям МОП в КЗпП України не містяться норми, що регулюють професійні ризики і встановлюють порядок розслідування та обліку

професійних захворювань. Таким чином, не ігнорування, а компетентне запозичення фундаментальних положень міжнародного правового регулювання охорони праці, безсумнівно, буде сприяти позитивному вирішенню найгострішої проблеми виробничого травматизму та професійних захворювань працівників у нашій країні.

Владою вже здійснюються певні кроки щодо приведення законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів прав людини та їх запровадження на практиці. Водночас потрібно посилити заходи для забезпечення виконання взятих Україною зобов'язань у галузі прав і свобод людини. По-перше, треба розробити Національну програму щодо адаптації законодавства України до міжнародних стандартів у галузі прав людини. По-друге, необхідно посилити адміністративну та кримінальну відповідальність посадових осіб за порушення конкретних прав людини, для чого також мають бути внесені відповідні зміни до чинного законодавства України.

Література

1. Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 49. – Ст. 668; 2. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403; 3. Безопасный труд – право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009. – SUBREGIONAL'NOE BURO DLIA STRAN VOSTOCHNOI EVROPY I TSENTRAL'NOI AZII. MOSKVA, МОТ, 2009. – 24 р.;
4. Инвестируя в здоровье людей: На пути к интенсификации укрепления здоровья и профилактики в системах социального страхования здоровья. Технический отчет Международной Ассоциации социального страхования. – Женева, 2008. – www.issa.int/content/download/40634;
5. Відомості про стан виробничого травматизму на підприємствах і в організаціях за 3 місяці 2010 року по галузям нагляду – Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду – <http://www.dnopr.kiev.ua/>