

ОХОРОНА ПРАЦІ, ЯК ОСНОВНА ВИМОГА БЕЗПЕЧНИХ УМОВ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, УСТАНОВАХ ТА В ОРГАНІЗАЦІЯХ

*Викладач кафедри техніко-технологічних дисциплін,
охорони праці та безпеки життєдіяльності УДПУ імені Павла Тичини*
Ключові слова: охорона праці, законодавство, захист прав

Люльченко В.Г.
agh-1@ukr.net

За умов багатукладної економіки та наявності великої кількості власників, що прагнуть швидкого накопичення за будь-яку ціну первісного капіталу, пріоритетного значення набувають правові засоби забезпечення охорони праці. Саме держава, що проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має виступити гарантом реалізації закріпленого в ст. 43 Конституції України права громадян на здорові й безпечні умови праці, забезпечивши адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці.

Закріпивши в статтях 27 та 43 Конституції України соціальну спрямованість розвитку держави Україна відносить право на життя і здоров'я до числа основних, невід'ємних прав особи, гарантуючи також громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці. Ці положення відповідають нормам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого Україною ще в 1973 р. Статтею 7 Пакту визначено обов'язок держав, що беруть участь у ньому, визнавати право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, під якими розуміються, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни.

Актуальним завданням сучасного законодавства з охорони праці є забезпечення всім громадянам України, які перебувають у трудових відносинах, захисту права на безпеку праці, особливо в недержавному секторі економіки. Проблемам правового регулювання охорони праці присвячені роботи багатьох провідних вчених, зокрема таких як М. І. Бару, В. С. Венедіктов, Д. О. Карпенко, Л. І. Лазор, І. І. Шамшина, В. І. Чернадчук, О. М. Ярошенко та інших.

Проте особливості охорони праці потребують подальшого наукового дослідження, а правове регулювання цих особливостей — удосконалення.

Слід погодитися із І. І. Шамшиною, яка зазначає, що, коли недержавний сектор економіки має стійку тенденцію до зростання, охорона праці як соціальне явище великою мірою залежить від діяльності роботодавців, що знайшло своє нормативне віддзеркалення в одному з принципів державної політики у галузі охорони праці: « ... забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій, об'єднань громадян, що вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни і безпеки праці, а також співпраці і проведення консультацій між власниками і

працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами з ухвалення рішень з охорони праці на місцевому і державному рівні [1; 14].

У зв'язку з цим за умов ринкових відносин зростає значення діяльності держави із захисту людини в процесі праці, особливої актуальності набуває створення такої правової бази, яка забезпечувала б економічну зацікавленість роботодавців у створенні безпечних умов праці на своїх підприємствах, тобто соціальна значущість охорони праці різко зростає. Схожу позицію посідають багато вчених. Так, наприклад, Р. З. Лівшиць зазначає, що в природі ринку соціальна захищеність людини просто не закладена. Щоб забезпечити подібну захищеність, її потрібно внести ззовні. У цьому один з найважливіших напрямів діяльності держави і права як засобу збереження стабільності суспільства [2; 37].

На думку Д. О. Карпенка, правова організація охорони праці має комплексний характер, відбиваючи три взаємозумовлені аспекти, що й визначають її сутність для сторін трудових правовідносин. По-перше, охорона праці має соціальне значення, включаючи: а) охорону життя та здоров'я працівника; б) збереження працездатності, трудового довголіття працівника; в) гуманізацію праці. По-друге, охорона праці має економічне значення, що виявляється у таких процесах: а) скорочення втрат робочого часу та економії фонду соціального страхування, оскільки за належної охорони праці трапляється менше виробничих травм, професійних захворювань тощо; б) зростання продуктивності праці працівників, а разом з цим і зростання виробництва та розвиток економіки країни. По-третє, правове значення охорони праці полягає в тому, що правові норми з охорони праці сприяють можливості: а) працювати за здібностями (з урахуванням умов праці, фізіологічних особливостей працюючих жінок, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю); б) визначати правовий статус працівника, включаючи право на охорону праці, його гарантії та захист; в) утвердження охорони праці як важливого елементу трудових правовідносин працівника з роботодавцем (адміністрацією) у забезпеченні охорони праці на робочому місці [3; 44].

Слід зазначити, що сфера дії Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, на всіх працюючих. Проаналізувавши ст. 2 Закону України «Про охорону праці», в якій визначено сферу його дії, можна зробити висновок, що право на охорону праці мають лише ті громадяни, які уклали трудовий договір і працюють на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи—роботодавця.

Розділом 2 Закону України «Про охорону праці» визначено гарантії прав на охорону праці. Аналіз статей даного розділу показує, що практично кожна із його статей розвивається в підзаконних актах, положеннях, інструкціях, правилах, нормативах і стандартах. При цьому норми цих статей не повною мірою відповідають нормам Конвенції МОП про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві № 184, прийнятої в Женеві

21.06.2001 р. Так, ст. 7 цієї Конвенції передбачені наступні обов'язки роботодавця: 1) здійснення належної оцінки ризиків для безпеки і здоров'я громадян і на основі отриманих результатів впровадження профілактичних та захисних заходів для забезпечення того, щоб вся сільськогосподарська діяльність, робочі місця, машини, обладнання, хімічні речовини, інструменти і процеси, що знаходяться під контролем роботодавця, не створювали небезпеки і відповідали встановленим нормам безпеки і гігієни праці за всіх умов їх використання; 2) забезпечення того, щоб сільськогосподарські працівники отримували, з урахуванням рівня їх освіти та мовних відмінностей, належну і відповідну професійну підготовку та всебічний інструктаж з безпеки та гігієни праці, а також керівні вказівки, необхідні для виконання роботи, включаючи інформацію про види небезпеки і про ризики, пов'язані з роботою, і про заходи, які необхідно здійснювати для самозахисту; 3) вжиття термінових заходів для припинення будь-якої операції за наявності безпосередньої і серйозної загрози для безпеки і здоров'я працівників, а також для їх евакуації, залежно від обставин.

У абзаці 2 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» визначено, що під час укладення трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. З цього можна зробити висновок, що на робочому місці працівника можуть бути небезпечні і шкідливі виробничі фактори, що це допускається законодавством, тільки роботодавець повинен про це повідомити працівника під розписку. Слід зазначити, що це суперечить положенням ст. 7 Конвенції № 184 та ст. 155 КЗпП України. Так, у ст. 7 цієї Конвенції чітко зазначено, що роботодавець повинен вживати профілактичних та захисних заходів для забезпечення того, щоб вся сільськогосподарська діяльність, робочі місця, машини, обладнання, хімічні речовини, інструменти і процеси, що знаходяться під контролем роботодавця, не створювали небезпеки і відповідали встановленим нормам безпеки і гігієни праці за всіх умов їх використання. Відповідно до ст. 155 КЗпП України жодне підприємство, цех, дільниця не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці. Отже, можна зробити висновок, що перш ніж укласти трудовий договір з працівником, роботодавець повинен створити безпечні і нешкідливі умови праці, тому ст. 5 Закону України «Про охорону праці» необхідно привести у відповідність до ст. 7 Конвенції № 184 та ст. 155 КЗпП України, виклавши абз. 2 ст. 5 в такій редакції: «До укладення трудового договору роботодавець повинен створити безпечні і нешкідливі умови праці на робочому місці працівника. Під час укладення трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та техніку безпеки праці».

Схожим за своєю суттю до ст. 7 Конвенції є п. 7 ч. 2 ст. 13 Закону України «Про охорону праці», в якому зазначається, що роботодавець організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-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.

Відповідно до ст. 8 Конвенції № 184 працівники сільського господарства мають право: а) на отримання інформації і консультацій з питань безпеки і гігієни праці, в тому числі про ризики, пов'язані з новими технологіями; б) на участь у застосуванні і перегляді засобів у сфері безпеки і гігієни праці та на вибір відповідно до національного законодавства представників з охорони і гігієни праці чи своїх представників у комітетах з охорони і гігієни праці; в) на відмову від виконання небезпечної роботи, коли у них є достатньо вагомі підстави думати, що існує безпосередня і серйозна загроза для їх безпеки і здоров'я, про що вони негайно інформують свого керівника. Ці дії не повинні мати для них несприятливих наслідків.

Отже, відповідно до норм даної Конвенції, сільськогосподарські працівники мають право знати інформацію про безпечність своєї праці, можуть брати участь у застосуванні й перегляді засобів у сфері безпеки і гігієни праці, також можуть відмовитися від виконання небезпечної роботи, за умови негайного повідомлення про це свого керівництва. Аналогічне положення, але з дещо ускладненою процедурою, міститься і в національному законодавстві. Зокрема ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» визначено, що працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

Частиною 5 ст. 153 Кодексу законів про працю України визначено, що власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, пов'язаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Таким чином, бачимо, що відповідно до положень Конвенції № 184 при виникненні небезпечної ситуації працівник має право відмовитися від виконання небезпечної роботи і при цьому достатньо повідомити про це свого безпосереднього керівника. Натомість законом передбачено підтвердження такої небезпечної ситуації спеціалістами з охорони праці, за участю представника профспілки, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не

створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. Таке процедурне затягування на практиці може призвести до негативних наслідків на виробництві, ушкодження здоров'я працівників та завдання шкоди навколишньому середовищу, чого допускати не слід. Тому ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» слід спростити, виклавши її в такій редакції: «Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля, коли у нього є достатньо вагомі підстави думати, що існує безпосередня і серйозна загроза для їх безпеки і здоров'я. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника».[4; 217]

Законодавством України визначені юридичні засоби охорони права на належні, безпечні і здорові умови праці. Працівникам забезпечується можливість вимагати від роботодавців та відповідних органів держави виконання обов'язку щодо створення належних умов праці. Кожен працівник у разі порушення його прав може звернутися до суду з вимогою усунення недоліків у галузі охорони праці.

При цьому, як правильно зазначає Н. Б. Болотіна, чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні [5; 396].

Тому, на нашу думку, першочерговим завданням є закріплення на державному рівні дієвих юридичних засобів захисту права на здорові й безпечні умови праці.

Використана література:

1. Шамшина І. І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. І. Шамшина ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2002. — 20 с.
2. Лившиц Р. З. Современная теория права. Краткий очерк / Р. З. Лившиц. — М. : Юрид.лит., 1992. — 92 с.
3. Карпенко Д. О. Трудове право України : курс лекцій / Д. О. Карпенко. — К. : МАУП, 1999. — С. 155.
4. Москальова В. М. Основи охорони праці: підруч. / В. М. Москальова. — К. : ВД «Професіонал», 2005. — 672 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. — 3-тє вид., стер. — К. : Вікор, 2005. — 725 с.