

Т. М. ЮЗЬКО

*Тетяна Миколаївна Юзько, здобувач, викладач
Барського гуманітарно-педагогічного коледжу
імені Михайла Грушевського*

ПРАВО НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКА ЯК СКЛАДОВА ЗАХИСТУ ПРАВА НА ЖИТТЯ

Одним з основних трудових прав, без яких не можуть бути додержані право на працю і право на життя, беззаперечно, є право на здорові та безпечні умови праці. Водночас як більшість трудових прав тією чи іншою мірою опосередковано пов'язані з правом на життя, дане право прямо покликане забезпечувати захист останнього. Оскільки життя і здоров'я людини проголошені найвищою соціальною цінністю в нашій державі, недопустимою є праця на підприємствах, в установах та організаціях, де не створено безпечні та нешкідливі умови праці. Порушення права на здорові та безпечні умови праці має своїм наслідком негативний вплив шкідливих чинників виробництва на здоров'я людини та біологічну діяльність її організму. Виходячи з цього, порушення відповідного права автоматично є порушенням права на життя в сфері праці. Додержання ж даного права шляхом створенням умов для безпеки праці є важливими умовами захисту права працівника на життя.

Проблема охорони праці традиційно привертає увагу фахівців у галузі трудового права. Окремі її аспекти аналізувалися в дослідженнях М. Г. Александрова, А. А. Абрамової, М. Й. Бару, Я. І. Безуглої, Н. Б. Болотіної, П. А. Буценка, В. С. Венедіктова, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, І. В. Зуба, П. О. Ізюти, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка та ін.

Мета даної статті полягає в дослідженні теоретичних аспектів взаємоумовленості права на охорону праці та захисту права на життя працівника.

Правовому регулюванню піддаються тільки найважливіші для життєдіяльності громадян та функціонування держави суспільні відносини. Саме такими відносинами є відносини з охорони праці. Так, людина, яка працює, проводить на виробництві значну частину свого життя, тому для її нормальної життєдіяльності в умовах виробництва потрібно створити безпечні й здорові умови, які б дали їй змогу плідно працювати, не перевтомлюючись та зберігаючи своє здоров'я. Правове регулювання охорони праці базується на факті визнання державою обов'язку забезпечити захист працівника, як сторони фактично більш слабкої в трудовому правовідношенні, з метою збереження його життя, здоров'я й високого рівня працездатності протягом тривалого часу. Все це сприяє належній реалізації права на життя в межах інституту охорони праці.

Норми права, які встановлюють правила поведінки в галузі охорони праці, закріплюються у міжнародно-правових актах, що мають важливе значення для розвитку національного законодавства в сфері охорони праці. На даний момент в Україні ратифіковано велику кількість міжнародних документів, які закріплюють норми в сфері охорони праці. Серед таких документів – Загальна декларація прав людини, яка проголосила право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, складовою частиною якого є такі умови, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Відповідно до положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права для забезпечення справедливих умов праці необхідно створити сприятливі та безпечні умови праці¹. Ряд гарантійних положень щодо охорони праці закріплені у Європейській соціальній хартії, Конвенції про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81, Конвенції про інспекцію праці в сільському господарстві № 129, Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159.

Охорону праці і здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямів соціальної політики України. Законодавча база нашої держави щодо охорони праці є досить великою та включає в себе: Конституцію України, Закони України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Кодекс законів України про працю, законодавчі акти Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України, накази спеціально уповноваженого центрального органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Так, Конституція України закріпила право громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Основним об'єктом правового захисту в ній є людина як найвища соціальна цінність, її права і свободи, гарантії їх реалізації. Стаття 3 Конституції передбачає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а ст. 43 Основного Закону закріплює, що кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці.

Охорона здоров'я – один з пріоритетних напрямів державної діяльності та національної політики. Держава формує політику охорони здоров'я та забезпечує її реалізацію, використовуючи світовий досвід роботи з поліпшення умов і безпеки праці. Гарантування безпечних умов праці, ліквідація професійних захворювань і виробничого травматизму, усунення шкідливих факторів є однією з головних турбот Української держави².

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

З метою реалізації права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності Верховна Рада України 14 жовтня 1992 р. прийняла Закон «Про охорону праці», який регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці в Україні. Закон установив єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Відповідно до Закону України «Про охорону праці»: «охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності»³. Таким є легальне визначення даного поняття. Однак поряд з ним існують і доктринальні дефініції терміна «охорона праці». Так І. Д. Копайгора та А. Ю. Токар вказують: «термін «охорона праці» вживається у двох значеннях: у широкому його розумінні та у більш вузькому, спеціальному розумінні. При вживанні терміна «охорона праці» в широкому розумінні, до його поняття відносять ті гарантії для працівників, що передбачають усі норми трудового законодавства, наприклад норми, що забороняють власнику звільняти працівників з роботи тоді, коли немає підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України»⁴. Однак, як зазначав В. І. Прокопенко, «термін «охорона праці» в чинному трудовому законодавстві вживається не в такому широкому, тобто буквальному, значенні цих слів, а в більш вузькому. У вузькому значенні під охороною праці розуміється сукупність заходів щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих»⁵. З таким твердженням слід погодитись. Адже, як бачимо, Закон України «Про охорону праці» зосереджує дану категорію безпосередньо на захисті життя і здоров'я працівників від впливу негативних факторів виробничого характеру. При цьому слід зазначити, якщо проаналізувати дану категорію крізь призму права на життя в сфері праці, то можна дійти висновку, що охорона праці в широкому розумінні фактично стає виразом захисту права на життя в сфері праці загалом.

Вбачається, що більш актуальним є аналіз інституту охорони праці у вузькому розумінні. Як видно із законодавства, відповідні норми спрямовані на охорону насамперед здоров'я працюючих. Отже – на реалізацію конституційного права особи на здоров'я. Л. О. Красавчикова, зазначає, що здоров'я особи – це завжди особисте нематеріальне благо, що становить основу життєдіяльності людини⁶. Таким чином, можна дійти висновку, що норми інституту охорони праці встановлюють гарантії реалізації права на життя, в основному – у фізіологічному аспекті.

Особливістю законодавства України про охорону праці є те, що значна частина питань з охорони праці регулюється нормативними актами, прийнятими на конкретному підприємстві, в установі, організації. Порядок їх прийняття встановлюється централізованим законодавством.

Прийняті локальні нормативно-правові акти з охорони праці мають відповідати чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів, стандартам про оформлення документів, що забезпечує їх правильне розуміння, і повинні враховувати вимоги типових та інших нормативних актів.

До розробки проекту локального нормативного акта про охорону праці залучаються представники працівників – уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, представники профспілок, члени комісії з питань охорони праці підприємства, що представляють інтереси найманих працівників. Інформування працівників здійснюється не лише на етапі розроблення проекту акта про охорону праці, але й після прийняття акта шляхом ознайомлення всіх працівників із його змістом. На роботодавця покладається обов'язок розповсюдження інструкцій шляхом їх видання (тиражування), придбання у вигляді брошур, односторонніх аркушів, плакатів.

Важливе значення у захисті прав працівників на охорону праці на підприємстві, в установі, організації належить такому локальному акту, як колективний договір.

Зобов'язання сторін колективного договору з питань охорони праці передбачають систему інженерно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, їх доведення до нормативних, запобігання виникненню виробничого травматизму і професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці, зростання культури виробництва. Такі заходи можуть бути викладені у вигляді додатка до колективного договору.

Зобов'язання роботодавця полягають у запровадженні ефективної системи управління охороною праці шляхом створення відповідних служб, які традиційно іменуються службою охорони праці⁷. Такі служби забезпечують комплексне вирішення питань з охорони праці, усунення причин, що призводять до нещасних випадків, у тому числі і виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають у аварійному стані, проведенні лабораторних досліджень умов праці на їх відповідність встановленим нормативам, стимулюванні запровадження у виробництво екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці.

Зобов'язання роботодавця включають своєчасне забезпечення працівників спецодеждою, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, проведення навчання з питань охорони праці та обов'язкового медичного огляду, забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою соленою водою, знешкодуючими і змиваючими засобами, надання інших пільг. Колективний договір може містити зобов'язання, спрямовані на встановлення додаткових пільг в організації охорони праці для окремих катего-

рій працівників, створення належних умов праці інвалідів, неповнолітніх працівників, поліпшення умов праці жінок, їх побутового та медичного обслуговування на виробництві, вивільнення жінок з важких, шкідливих робіт та нічних змін.

Сторони колективного договору можуть передбачати додаткові пільги і гарантії у сфері охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством. Встановлення гарантій захисту прав працівників на охорону праці на державному рівні є однією з умов ефективної реалізації прав громадянина і людини. Законодавство України про охорону праці передбачає комплекс гарантій, спрямованих на реалізацію конституційного права на безпечні і нешкідливі умови праці, а отже, і захист права на життя у сфері праці.

Законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій належать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю тощо.

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці⁸. Тому у разі включення до його змісту умов, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються недійсними.

Відповідність умов трудового договору чинному законодавству про охорону праці повинна забезпечуватися і під час його реалізації. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних правових актів з охорони праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на охорону праці, а, отже, і на життя, є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці. Крім загальних питань з охорони праці роботодавець зобов'язаний проінформувати громадянина про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено. Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах. Причому роботодавець визначає форму виконаного роботодавцем обов'язку. Особа має бути проінформована роботодавцем під розписку. Оскільки в законодавстві не встановлено виду документа, у якому майбутній працівник розписується про одержання такої інформації, то його форма визначається на конкретному підприємстві, в установі, організації. Цим документом може бути спеціальний журнал, окрема розписка. Пропонується такі записи робити в особовій картці, акті атестації робочого місця.

Гарантією захисту права працівників на безпечні і нешкідливі умови праці є виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переведенні працівників на легшу роботу.

Необхідно пам'ятати, що інститут охорони праці – лише одна зі складових реалізації та захисту права на життя в сфері праці. Тому гарантії, встановлені в його межах, повинні бути розумними. Так, абсолютно правильним є закріплення заборони роботодавцю пропонувати особі роботу, протипоказану медичним висновком. Але потрібно зауважити, що і особи, які мають проблеми зі здоров'ям, потребують засобів забезпечення свого життя, які можна одержати шляхом здійснення трудових обов'язків. Через це вбачається можливим закріплення положення, за яким працівник може бути прийнятий на роботу з його ініціативи (при обов'язковому письмовому її оформленні), якщо робота не є повністю прийнятною для його здоров'я, але в той же час не несе прямої загрози життю. Адже, зрештою, кожна особа сама розпоряджається своїм життям та благополуччям. Інколи може поставати питання вибору – з одного боку, абсолютне здоров'я, а з іншого, – наявність засобів для існування.

Законодавством України передбачено гарантії у випадках виникнення загрози життю і здоров'ю працівників, не створення роботодавцями відповідних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну. До таких належать право працівника відмовитися від виконання роботи у разі виникнення виробничої ситуації, що загрожує життю і здоров'ю, право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці. Зазначені гарантії відображають зміст одного з державних принципів у сфері охорони праці – пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Отже, можемо зробити висновки, що державна політика України в сфері охорони праці відповідно до Конституції України, національного законодавства та міжнародної практики базується на засадах пріоритетності захисту життя і здоров'я людини щодо результатів виробничої діяльності. Сучасні економічні відносини, розвиток нових форм власності, нарощування обсягів виробництва, курс України на вступ до Європейського Союзу – все це потребує принципово нового підходу до питань промислової безпеки та охорони праці в країні, а також змін в ідеології власника щодо відповідальності за життя та здоров'я найманих працівників. Отже, загальноприйнятими нормами мають стати: дотримання законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, вчасне виявлення та усунення недоліків на виробництві, посилення відповідальності за стан охорони праці та порушення встановлених норм і правил, що зумовлюють численні нещасні випадки, професійні захворювання й аварії. Заходи, спрямовані на забезпечення здорових і безпечних умов праці, повин-

ні розвиватися гармонійно із зростанням обсягів виробництва продукції, а в ідеалі – дещо їх випереджати. Адже здоров'я та життя працівників – основна цінність нації.

На сьогодні все більша увага повинна приділятися праву працівника на здорові і безпечні умови праці на робочому місці, причому дане право повинно визнаватися в якості одного із фундаментальних прав особи. З огляду на дану обставину у найзагальнішому вигляді трудове право, як «соціальне право», регулює процес організації здорової і безпечної праці працівників, забезпечує належні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, захищає здоров'я працівників у процесі праці, покладаючи відповідні обов'язки на роботодавця.

Відповідний розділ проекту Трудового кодексу України побудований на таких же принципах, з урахуванням положень, наявних в КЗпП та Законі України «Про охорону праці». Така ситуація є повністю зрозумілою і виправданою. Більше того – надання менших гарантій в принципі не є можливим в контексті конституційних норм, за якими життя та здоров'я людини є найвищими соціальними цінностями. Тобто, матеріальні гарантії забезпечення належного рівня життя та здоров'я працівників, передбачені в межах інститутової охорони праці, в цілому сприяють належній реалізації права на життя працівника при виконанні ним трудової функції.

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. Прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_042

² Трудове право: підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с. – С. 332.

³ Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/page>

⁴ Копайгора І. Д. Нормативне регулювання охорони праці / І. Д. Копайгора, А. Ю. Токар // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / за ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова. – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 104–107.

⁵ Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. / В. І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Х.: Консум, 2002. – 528 с. – С. 360.

⁶ Красавчикова Л. О. Понятие и система личных неимущественных прав граждан (физических лиц) в гражданском праве российской Федерации / Л. О. Красавчикова. – Екатеринбург, 1994. – С. 90–91.

⁷ Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. – 3-тє вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 20005. – 725 с. – С. 489.

⁸ Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

Резюме

Юзько Т. М. Право на охорону праці працівника як складова захисту права на життя.

У даній статті досліджуються особливості інституту охорони праці як однієї із складових реалізації та захисту права на життя у сфері праці. Зазначається, що норми інституту охорони праці встановлюють гарантії реалізації права на життя, в основному – у фізіологічному аспекті. Акцентується увага, що трудове право, як «соціальне право», регулює процес організації здорової і безпечної праці працівників, забезпечує належні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, захищає здоров'я працівників у процесі праці, покладаючи відповідні обов'язки на роботодавця.

Ключові слова: охорона праці, право на життя працівника, здоров'я працівників, безпека, гігієна праці.

Резюме

Юзько Т. М. Право на охрану труда работника как элемент защиты права на жизнь.

В данной статье исследуются особенности института охраны труда как одной из составляющих реализации и защиты права на жизнь в сфере труда. Отмечается, что нормы института охраны труда устанавливают гарантии реализации права на жизнь, в основном – в физиологическом аспекте. Акцентируется внимание, что трудовое право, как «социальное право», регулирует процесс организации здорового и безопасного труда работников, обеспечивает надлежащие условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, защищает здоровье работников в процессе труда, возлагая соответствующие обязанности на работодателя.

Ключевые слова: охрана труда, право на жизнь работника, здоровье работников, безопасность, гигиена труда.

Summary

Iuzko T. The Right to Labor Protection of an Employee as a Component of the Right Protection to Life.

This article examines the features of the Institute of occupational safety as a component of the realization and protection of the right to life in the workplace. It is noted that the rules of the Institute of occupational safety establish guarantees for the realization of the right to life, mainly in the physiological aspect. Accented note that labor law as “social law” regulates the process of organizing a healthy and safe employees, provides appropriate working conditions that meet the requirements of safety and health, protect the health of workers in the labor process, imposing corresponding obligations on the employer.

Key words: labor protection, the right to life of the employee, workers health, safety, occupational hygiene.