

## ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ГАРАНТІЇ

Одним із головних завдань трудового зако-нодавства є встановлення високого рівня умов пра-ці та охорони трудових прав працівників. Право громадянина на охорону праці відноситься до основних прав громадян, тому стан законодавства та реальне становище справ у сфері реалізації да-ного права є не тільки показником цивілізованості суспільства, але й умовою його моральності та ефективності еко-номіки [4, с.364]. Реалізація со-ціа-льного призначення трудового права у сфері охорони праці забезпечується, з одного боку, регла-ментацією трудових прав і обов`язків працівників, з іншого – покладанням на роботодавця обов`язку неухильно дотримуватись (законодавства про пра-цю, правил і норм щодо охорони праці та забез-печувати своїм працівникам безпечні умови праці.

У зв`язку з переходом до ринкових відносин розширюється сфера договір-ного регулювання трудових відносин через галузеві (регіональні) тарифні угоди, ко-лективні та трудові договори. В даний час у законодавстві можна спостерігати три групи норм у сфері охорони праці: а) норми, які не можна змінювати в договір-ному регулюванні ні на користь роботодавця, ні на користь працівника. Вони вста-новлюються законодавством про працю і є обов`язковими для виконання обома сторонами трудового правовідношення; б) договірні норми галузевих (регіональ-них) тарифних угод, що зобо-в`язують роботодавця прийняти на себе додаткові, порівняно з чинним законодавством про працю, зобов`язання щодо охорони праці працівників; в) норми, що встановлюються винятково за домовле-ністю між робо-тодавцем і працівником. Єдина умова - вони не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством про працю [6, с.443].

При всіх позитивних тенденціях розши-рення у трудовому праві договір-ного регулю-вання по відношенню до встановлення умов що-до охорони праці доцільно зберегти державне регулювання, оскільки воно в значній мірі забез-печене органами держави. Та це не означає, що пріоритет повинен надаватись державному чи договірному регулюванню. Сьогодні мова повин-на йти про інше: про правильне співвідношення, поєднання державного та договір-ного регулю-вання трудових відносин. Держава повинна вирі-шувати тільки одне питання – встановлення мі-німального рівня гарантій, а все інше - проблема договір-ного регулювання. При цьому у відно-шенні умов праці в трудовому за-конодавстві діє норма – принцип: умови договору, що погір-шують становище працівників порівняно з зако-нодавством про працю, є недійсними. Цим уста-новлюється визначене співвідношення між дер-жавним і договірним регулю-ванням трудових відносин, за яким установлений законодавством мінімум пра-вових гарантій не може бути зниже-ний ні за яких умов. Цей мінімум може бу-

ти тільки підвищений у галузевих (регіональних) угодах, колективних договорах, трудових договорах, контрактах.

Принцип непогіршення умов праці був сформульований у Законі Української РСР від 20 березня 1991 року “Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки” [1, ст. 267]. Закон підкреслив широту прав підприємств у встановленні додаткових пільг для працівників підприємства, установи, організації: в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів підприємства можуть установлювати додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально побутові пільги для працівників. Водночас в чинному законодавстві не відтворено норми щодо підвищення мінімального рівня умов праці працівників у зв'язку з досягненнями науки і техніки. У систему охорони праці включаються крім правових та інших заходів ще й організаційно – технічні заходи, а роботодавцю ставиться в обов'язок (ст. 153 КЗпП України) забезпечити безпечні умови праці для працівників даного підприємства.

На нашу думку, законодавство про працю повинно враховувати факт прогресу науки і техніки, а також ту обставину, що технічний розвиток повинен створювати нові види виробничого устаткування, інших технічних засобів виробництва, а також технологічних процесів, які більш безпечні для працівників, порівняно з тими, які мають місце на сьогодні. Цей технічний рівень закріплюється відповідними нормативними актами (стандартами), але в першу чергу законодавство повинно встановлювати вимогу про відповідність технічних можливостей, що мають місце, вимогам безпеки.

Отже, по відношенню до державного і договірною регулювання в законодавстві про працю повинні бути зафіксовані такі принципи: 1) держава встановлює мінімум правових гарантій працівникам щодо охорони праці; 2) мінімум правових гарантій з боку держави в сфері безпеки праці повинен відповідати технічному рівню, досягнутому наукою і технікою в забезпеченні здорових і безпечних умов праці; 3) у договірному порядку сторони трудового відношення можуть встановлювати за рахунок власних коштів роботодавця більш високий рівень умов щодо охорони праці, ніж це передбачено у чинному законодавстві.

Ефективність реалізації права працівника на охорону праці і захист порушеного права багато в чому залежить від достовірності інформації про характеристики умов праці та їхнього правового оформлення [2, с.71-76]. Так, правильне найменування професії (посади), на яку приймається працівник, повинно відповідати Єдиному тарифно-кваліфікаційному довіднику робіт і професій (ЄТКД) або Тарифно-кваліфікаційним характеристикам і кваліфікаційним довідникам посад службовців (керівників, спеціалістів, технічних виконавців). Це дає працівнику правові гарантії у визначенні умов праці (наприклад, робочого часу, часу відпочинку для екіпажів повітряних суден, пільги особам, що працюють у районах з особливими кліматичними та геологічними умовами і умовами підвищеного ризику для здоров'я; надання додаткових відпусток за

роботу з ненормованим робочим днем; надання доплат і надбавок, що носять компенсаційний характер за шкідливі і небезпечні умови праці, за роботу в нічний час, вихідні та святкові дні і т.д.). Ці гарантії пов'язані з професією, посадою, а також з особливими умовами праці на окремих підприємствах, установах, організаціях.

Особливе значення для охорони життя і здоров'я працюючих має інформування їх про стан умов і охорони праці на робочому місці, про існуючий ризик ушкодження здоров'я, про забезпечення працівників спецодягом, засобами індивідуального захисту, що надаються їм, і які є обов'язковими для роботодавця. Роботодавець не має вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці (ст. 153 КЗпП України). Ця інформація у вигляді достовірних характеристик умов праці, компенсацій і пільг працівникам за важкі та шкідливі умови праці повинна зазначатись у трудовому договорі.

На нашу думку, з метою посилення гарантій працюючим і, особливо, надання громадянам можливості захищати своє конституційне право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, у чинне законодавство про працю повинні бути внесені зміни про обов'язковий додаток до трудового договору атестаційного паспорта робочого місця. У першу чергу це повинно стосуватись працівників, які відносяться за родом своєї професії до відповідних виробництв і видів робіт, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, а також громадян, що працюють на підприємствах, установах, організаціях з особливими умовами праці.

Такий атестаційний паспорт робочого місця повинен мати ідентифікаційний номер підприємства, номер робочого місця та бути зареєстрованим у територіальному органі по працевлаштуванню. Трудовий договір разом із завіреною підприємством копією атестаційного паспорта повинен видаватись працівнику з приходом на роботу або при зміні місця роботи на цьому ж підприємстві. Оригінал атестаційного паспорта повинен знаходитись на підприємстві, а копії направлятись у територіальні органи по нагляду за охороною праці.

Атестаційний паспорт робочого місця повинен оформлятись роботодавцем і при прийнятті на роботу окремих категорій громадян: неповнолітніх, інвалідів з урахуванням медико-соціальної експертизи (МСЕК) щодо стану їхнього здоров'я; жінок, якщо вони працюють у несприятливих умовах праці. Зміст паспорта повинен мати всі характеристики умов праці, включаючи наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів (шуму, вібрації, іонізуючих випромінювань і т.д.). Тут же вказуються: наявність санітарно-побутового і лікувально-профілактичного обслуговування працівника; забезпечення режиму праці і відпочинку, забезпечення працівника засобами індивідуального захисту, що надаються йому відповідно до встановлених норм; навчання, інструктаж працівника з техніки безпеки та виробничої санітарії; періодичність проходження медичних оглядів і т.д. Крім

обов'язко-вих умов у паспорт можуть бути внесені додаткові умови у відповідності з колективним договором та за домовленістю між працівником і роботодавцем.

Наявність у змісті трудового договору ате-стаційного паспорта робочого місця дозволить працівнику: 1) одержати від роботодавця достовірну інформацію про умови праці на його робочому місці, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виробничому травматизму та виникненню професійних захворювань працівників. Дані характеристики, які документально оформлені, стають для сторін фактами, що мають юридичне значення; 2) вимагати від роботодавця забезпечення працівника засобами індивідуального захисту відповідно до вимог законодавства за рахунок коштів роботодавця; 3) вимагати від роботодавця надання компенсацій і пільг працівникам за важкі роботи і роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці, характер і обсяг яких визначений відповідними нормативними актами України; 4) вимагати від роботодавця навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів роботодавця; 5) відмовитись від виконання робіт у випадку виникнення безпосередньої небезпеки для життя і здоров'я працівника або від виконання важких робіт і робіт з шкідливими або небезпечними умовами праці, що не передбачені трудовим договором і атестаційним паспортом робочого місця; 6) на час припинення роботи на підприємстві, що мало місце внаслідок порушення законодавства про охорону праці, нормативних вимог по охороні праці не з вини працівника, вимагати від роботодавця збереження місця роботи, посади та середнього заробітку; 7) брати участь у розгляді питань, пов'язаних із поліпшенням умов і охорони праці на робочому місці працівника; 8) вимагати від роботодавця підприємства попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів, що проводяться за рахунок коштів роботодавця; 9) вимагати від роботодавця додаткових компенсацій з урахуванням специфіки умов праці, визначених в колективному договорі або угоді; 10) надавати в суді докази причинного зв'язку різкого погіршення стану здоров'я працівника, що пов'язані з умовами праці з метою відшкодування шкоди з боку роботодавця.

Для посилення правових гарантій реалізації права працівника щодо охорони праці необхідно внести доповнення в статтю 24 КЗпП України, що встановлює не тільки письмову форму трудового договору, але і термін, протягом якого роботодавець зобов'язаний оформити трудовий договір і атестаційний паспорт робочого місця. Недотримання даного терміну з боку роботодавця повинно спричиняти для відповідних посадових осіб адміністративну відповідальність або надавати працівнику право призупинити виконання своїх трудових обов'язків до оформлення трудового договору й атестаційного паспорта робочого місця.

Отже, щодо включення у законодавство про працю умови про атестаційний паспорт як складової частини трудового договору можна зробити висновки, що, з одного боку, фіксація характеристик умов праці посилює правові гарантії працівника в сфері охорони праці, а з іншого боку – дає державним контрольно-

наглядним органам можливість більш чітко визначати рівень умов і безпеки праці на робочих місцях.

Перехід України до ринкових відносин пов'язаний не лише з фактом надання працівнику гарантій щодо охорони праці та механізму реалізації цих прав, але й визначення обсягу даних гарантій. У цьому плані при подальшому удосконаленні гарантійних норм доцільно враховувати досвід країн з розвинутою ринковою економікою. Так, у законодавстві Скандинавських країн закріплені дещо інші підходи ніж ті, що мають місце в Україні, де правове регулювання націлене на створення сприятливого для працівника виробничого середовища. Підприємець зобов'язаний не лише забезпечити безпечні умови праці, але і сприятливі умови виробничого середовища, що відповідають фізичним і розумовим потребам людини. Крім загальних вимог безпеки праці підприємець повинен врахувати особливі проблеми і труднощі осіб, що працюють в ізоляції, а також брати до уваги особисті здібності кожного працівника [5, с.716].

Ще один гарантійний аспект, пов'язаний з охороною здоров'я працівника, – соціально-пси-хологічний захист у процесі трудової діяльності. У вітчизняному трудовому законодавстві на сьогодні дане питання не врегульоване. Відповідальність роботодавця безпосередньо пов'язана з його обов'язками щодо забезпечення охорони праці на підприємстві. Трудове законодавство в ст. 153 КЗпП України покладає забезпечення здорових і безпечних умов праці на роботодавця підприємства, установи, організації, а ст. 17 Закону “Про охорону праці” дає перелік обов'язків роботодавця, що складається з 9 положень. На відміну від статті 153 КЗпП України, у ст. 17 Закону законодавцем була застосована жорстка фіксація обов'язків роботодавця. На нашу думку, це не кращий шлях правового регулювання, обраний законодавцем, оскільки потребує внесення доповнень в ст. 17 Закону і розширення переліку цих обов'язків у зв'язку з переходом до ринкових відносин.

У порівнянні з Законом України “Про охорону праці” в законодавстві країн з розвинутою ринковою економікою дещо укрупнений підхід у визначенні обсягу прав і обов'язків підприємця щодо забезпечення безпеки праці працівників. Наприклад, в США у Законі “Про безпеку і гігієну праці” (1970 р.) встановлено дві вимоги до підприємця: перша - кожен підприємець повинен надати роботу і робоче місце, вільне від небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; друга – кожен підприємець повинен виконувати вимоги норм щодо техніки безпеки і гігієни праці відповідно до норм Закону [3, с.186].

Виконання роботодавцем своїх обов'язків щодо забезпечення умов праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни – є насущною проблемою законодавчої і виконавчої гілок влади, оскільки на сьогодні більшість роботодавців, поспішаючи отримати прибуток, забувають про свої обов'язки. Тому дуже важливо поряд із посиленням заходів відповідальності роботодавця створити в країні механізм економічного стимулювання, оскільки семирічна дія Закону “Про охорону праці” від 14.10.1992 р. одностайно вказує на ту обставину, що саме по собі покладення дер-

жавою на робо-тодавця обов`язків щодо охорони праці не досягає відповідної мети, якщо немає економічної зацікавленості. База для створення такого правового механізму є. Так, у статті 17 Закону передбачається за-безпечення економічної зацікавленості роботодавця у впровадженні більш сучасних засобів охорони праці, а також установа відповідальності робо-тодавця за небезпечні і шкідливі умови праці.

Тому щодо правових гарантій права працівника на охорону праці можна зробити такі висновки:

1. У статтю 5-1 КЗпП України необхідно внести доповнення, що встановлює: мінімум правових гарантій працюючим у сфері умов і охорони праці з боку держави; мінімум правових гарантій повинен відповідати технічному рівню, досягнутому наукою і технікою щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці; у договірному порядку сторони трудового відношення можуть устанавлювати за рахунок коштів роботодавця більш високий рівень умов праці, порівняно із законодавством.

2. При подальшому вдосконаленні чинних норм КЗпП України або прийнятті нового Трудового кодексу України зберегти ті підходи у визначенні обсягу прав і обов`язків роботодавця, що закладені в статтю 153 КЗпП України та ст. 17 Закону України "Про охорону праці".

3. При вне-сенні змін і доповнень у КЗпП України, пов`язаних із посиленням заходів відповідальності роботодавців за забезпечення вимог охорони праці на підприємствах, одночасно розробити правовий механізм економічної зацікавленості роботодавців щодо дотримання вимог безпеки і охорони праці.

### Список літератури

1. Закон України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР" від 20 березня 1991 року // Відомості Верховної Ради України: 1991. - № 23. - ст. 267.
2. Голошапов С.А. Охрана труда в СССР как комплексное законодательство. // Советское государство и право. - 1982. - №7. - С. 71-76.
3. Закон о безопасности и гигиене труда США. - М., 1993. - 186 с.
4. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. - М.: Дело., 1997 - 364 с.
5. Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. - М.: Дело., 1999. - 716 с.
6. Трудовое право. / Под. ред. О.В. Смирнова - М.: Проспект, 1999. 443 с.

*Надійшла до редколегії 17.02.1999р.*

*Getmantseva N.D.*

## **Employee's right on labour protection and its guarantees**

### **Summary**

The legal nature of employee's right on labour protection and essence of their guarantees are uncovered, concrete proposals on further improvement of the system of labour protection in Ukraine are substantiated in the article.