

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ШКУЛЬ ВОЛОДИМИР ПАВЛОВИЧ**

Прим. № \_\_\_\_\_  
УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ  
ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ  
ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення  
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

---

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

**Науковий керівник –  
кандидат юридичних наук, доцент  
Капліна Галина Анатоліївна**

**Київ – 2019**

## АНОТАЦІЯ

*Пікуль В.П.* Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2019.

Дисертацію присвячено системному та ґрунтовному аналізу особливостей правового регулювання статусу суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці. У роботі досліджено вплив глобалізації на реформування відносин у сфері охорони праці, проаналізовано сучасний стан правового регулювання окресленої сфери дослідження, виокремлено напрями його розвитку, здійснено класифікації суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, визначено їх правову категорію.

Зазначається, що нормативно-правові акти у сфері правового регулювання охорони праці приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами. У той же час, стрімкі зміни сьогодення, суворі вимоги сучасності, пов'язані з переходом на нові етапи розвитку, вимагають невідкладних змін та вдосконалення існуючого нормативно-правового базису майже за всіма напрямками функціонування держави та життєдіяльності суспільства.

Встановлено, що під суб'єктами соціально-трудоових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці переважно виступають фізичні або юридичні особи, які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці. З метою проведення характеристики суб'єктів соціально-трудоових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці виділяються притаманні їм специфічні ознаки, до яких слід віднести:

1) суб'єкти є особами, які здійснюють діяльність, спрямовану на забезпечення та реалізацію норм у сфері охорони праці; 2) наділені правосуб'єктністю: правоздатністю (здатністю мати права та виконувати обов'язки) та дієздатністю (здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки у сфері охорони праці, створювати для працівників належні й безпечні умови праці); 3) суб'єкти можуть бути учасниками правовідносин щодо охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами; 4) суб'єкти мають домінуюче становище у системі учасників трудових правовідносин – представляють державу та реалізують політику у сфері охорони праці; 5) суб'єкти мають право притягнути правопорушника до юридичної відповідальності; 6) суб'єкти мають передбачені законодавством контрольні-наглядові повноваження щодо охорони праці; 7) діяльність суб'єктів має безперервний характер (зобов'язані постійно контролювати трудовий процес).

На підставі аналізу поняття «суб'єкти охорони праці» та притаманних лише їм ознак проведена класифікація суб'єктів охорони праці. Досліджуючи це питання, в першу чергу, необхідно звернутися до формально визначеної, але офіційно не закріпленої законодавчої класифікації суб'єктів охорони праці. До неї належать: 1) на рівні держави: а) державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства і інші органи центральної влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування); б) державні органи з нагляду і контролю за охороною праці (Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна санітарно-епідеміологічна служба України); 2) на рівні підприємства: а) власник (роботодавець) або уповноважений ним орган; б) служба з охорони праці; в) комісія з питань охорони праці; г) керівники відповідних структурних підрозділів підприємства; 3) на рівні громадського контролю: а) працівник; б) професійні спілки, їх об'єднання в особі виборних органів та представників (у разі

відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці); в) уповноважений трудового колективу з охорони праці на підприємстві.

Акцентується увага на тому, що роботодавець, на відміну від працівника, є більш універсальним суб'єктом трудового права у сфері охорони праці, оскільки бере участь не лише у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. На підставі аналізу вказано, що «роботодавець» – це юридична або фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та відповідно до законодавства на підставі укладення трудового договору використовує найману працю інших фізичних осіб. Наголошено на тому, що дієздатність роботодавця у сфері охоронних правовідносин збігається у часі з настанням правоздатності.

Зазначається, що проблемами нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці є: 1) трактування визначення поняття охорони праці та галузі правового регулювання цієї сфери; 2) відсутність інституту трудового права, який би в широкому його розумінні був спрямований на охорону праці і збереження життя і здоров'я працівників; 3) забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється не лише нормами трудового права. З охороною праці тісно пов'язана також низка правових норм, що належать до інших галузей права; 4) визначення обсягу та змісту інституту охорони праці; 5) психологічний тиск на працівника в процесі виконання трудових обов'язків; 6) високий рівень неофіційного працевлаштування в Україні; 7) великий масив і застарілість нормативного забезпечення у сфері охорони праці.

Аргументовано доводиться необхідність запровадження солідарної відповідальності страхового фонду і роботодавця шляхом введення податку на травми. Отримані гроші можуть використовуватися для виплат працівникам або для підтримки досліджень в питаннях охорони праці.

Існують ще два способи зниження виробничого травматизму:

- 1) стимулювання працівників стосовно уникнення травмування (відповідно, роботодавцям слід подбати про належну мотивацію працівників до безпечної праці), оскільки не лише роботодавці, але й працівники повинні усвідомлювати, що і вони несуть відповідальність за виробничий травматизм, тому знання з безпеки та охорони праці їм необхідні для уникнення травм;
- 2) стимулювання підприємств шляхом встановлення знижок і надбавок до страхових тарифів з метою мінімізації професійних ризиків.

**Ключові слова:** охорона праці, працівник, сфера охорони праці, суб'єкти охорони праці, трудова діяльність, безпека і гігієна праці, трудові відносини.

## ANNOTATION

*Bespalov O.O.* Social support of judges in the conditions of European integration of Ukraine. –The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in specialty 12.00.05 “Labor law; social security law” (081 – Law) – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2019.

The dissertation is devoted to the systematic and thorough analysis of the peculiarities of legal regulation of the status of subjects of labor legal relations in the field of labor protection. In this work the influence of globalization on the reformation of relations in the field of labor protection is analyzed, the present state of legal regulation of the defined sphere of research is analyzed, the directions of its development are specified, the classification of subjects of labor relations in the field of occupational safety is carried out, their legal category is determined.

It is noted that normative legal acts in the field of legal regulation of labor protection are appropriately brought into line with international legal sources. At the same time, the rapid changes of the present, strict requirements of the present, associated with the transition to new stages of development, require urgent changes and improvement of the existing legal and regulatory framework in almost all directions of the functioning of the state and the life of society.

It is researched that the subjects of social and labor relations in the sphere of production and labor protection are mainly physical or legal persons who carry out activities aimed at ensuring and realization of labor protection norms. To identify the subjects of social and labor relations in the field of production and labor protection, distinguish specific features that should be attributed to them: 1) actors are persons who carry out activities aimed at ensuring and implementing norms in the field of labor protection; 2) have legal personality:

legal capacity (the ability to have rights and perform duties) and capacity (the ability to independently exercise rights and responsibilities in the field of occupational safety, to create suitable and safe working conditions for employees); 3) subjects may be parties to legal labor protection only on the basis of the norms determined by special regulatory acts; 4) subjects have a dominant position in the system of participants in labor relations - represent the state and implement policies in the field of labor protection; 5) the subjects have the right to bring the offender to legal liability; 6) subjects have statutory supervisory and control powers regarding labor protection; 7) the activities of entities is continuous (they are obliged to constantly monitor the labor process).

On the basis of the analysis of the concept of "subject of labor protection" and inherent to them only signs of classification of subjects of labor protection. Investigating this issue in the first place it is necessary to address the formally determined, but officially not fixed legislative classification of the subjects of labor protection. It should include: 1) at the state level: a) state bodies for the management of labor protection (Cabinet of Ministers of Ukraine, State Service of Ukraine for Labor, Ministries and other central authorities, local state administrations and local self-government bodies); b) state bodies for supervision and control of labor protection (State Service of Ukraine for Labor, State Inspectorate for Nuclear Regulation of Ukraine, State Service for Emergency Situations, State Sanitary and Epidemiological Service of Ukraine); 2) at the enterprise level: a) the owner (employer) or an authorized body; b) labor protection service; c) the Commission on Occupational Safety; d) heads of the relevant structural subdivisions of the enterprise; 3) at the level of public control: a) employee; b) trade unions, their associations in the name of the elected bodies and representatives (in the absence of a trade union - a person authorized by the employees in the field of labor protection); c) authorized labor collective on labor protection at the enterprise.

Attention is drawn to the fact that, unlike an employee, the employer is a more universal subject of labor law in the field of labor protection, since it engages not only in the actual labor relations (individual), but also in collective labor and other legal relations, which are closely connected with labor. On the basis of the analysis, it is indicated that "the employer" is a legal entity or individual who has a labor legal personality and uses the hired labor of other individuals in accordance with the law on the basis of an employment contract. It is emphasized that the employer's legal capacity in the sphere of guarding legal relations coincides with the onset of legal capacity.

It is noted that problems of normative-legal regulation of activity of the system of subjects of labor relations in the field of labor protection are: 1) the interpretation of the definition of the concept of labor protection and the field of legal regulation of this sphere; 2) the absence of an institute of labor law, which, in its broadest sense, would be directed at the protection of labor and the preservation of the lives and health of workers; 3) ensuring the right to adequate, safe and healthy working conditions is carried out not only by labor law norms. Labor protection is also closely linked to a number of legal rules that belong to other branches of law; 4) determination of the volume and content of the Institute of Occupational Safety; 5) psychological pressure on the employee in the process of performing labor duties; 6) high level of informal employment in Ukraine; 7) massive and outdated normative provision in the field of labor protection.

It is argued about the need to introduce joint and several liability of the insurance fund and the employer by introducing a tax on injuries. The money received can be used to pay employees or to support research on occupational safety. There are two more ways to reduce occupational injuries: 1) Encourage employees to avoid injuries (accordingly, employers should take care of the proper motivation of workers to work safely). Since not only employers but employees must also be aware that they are also responsible for occupational



injuries, so they need safety and security knowledge to avoid injuries; 2) stimulation of enterprises by setting discounts and surcharges to insurance rates in order to minimize occupational risks.

***Key words:*** labor protection, worker, sphere of labor protection, subjects of labor protection, labor activity, safety and hygiene of labor, labor relations.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України  
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Пікуль В.П. Північно-європейський досвід правового регулювання діяльності суб'єктів охорони праці. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 101-113.
2. Пікуль В.П. В понимании субъекта трудового права в сфере охраны труда. *Право и Политика: научно-методический журнал*. 2015. Спеціальний випуск. С. 89-95.
3. Пікуль В.П. Особливості правового регулювання роботодавця в сфері охорони праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. № 6-2. Ч. 2. С. 65-71.
4. Пікуль В.П. Относительно правового статуса работника в области охраны труда. *Право и Политика: научно-методический журнал*. 2016. Спеціальний випуск. С. 156-168.
5. Пікуль В.П. Щодо проблем нормативно-правового регулювання діяльності суб'єктів трудових відносин в сфері охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 6. С. 77-85.
6. Пікуль В.П. Стосовно інституту охорони праці в системі права. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 88-94.
7. Пікуль В.П. Особливості модернізації системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах. *Соціальне право*. 2018. № 3. С.78-84.

*Матеріали наукових конференцій:*

8. Пікуль В.П. Ознаки суб'єктів охорони праці у порівнянні з іншими суб'єктами трудових правовідносин. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 56-60.

9. Пікуль В.П. Досвід Великої Британії в регулюванні суб'єктів охорони праці в трудових відносинах. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 34-41.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ АСПЕКТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ</b> .....	12
<b>1.1 Вплив глобалізації на реформування відносин у сфері охорони     праці</b> .....	12
<b>1.2 Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони     праці</b> .....	35
<b>1.3 Інтереси суб'єктів соціально-трудоових відносин у сфері     охорони праці</b> .....	53
<b>Висновки до розділу 1</b> .....	63
<b>РОЗДІЛ 2 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ</b> .....	66
<b>2.1 Поняття та класифікація суб'єктів охорони праці</b> .....	66
<b>2.2 Особливості правового статусу працівника в сфері охорони     праці</b> .....	79
<b>2.3 Правовий статус та повноваження роботодавця в сфері     охорони праці</b> .....	87
<b>Висновок до розділу 2</b> .....	101
<b>РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ</b> .....	104
<b>3.1 Проблеми нормативно-правового регулювання діяльності     системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці</b> .....	104
<b>3.2 Удосконалення системи суб'єктів охорони праці у трудових     відносинах</b> .....	123
<b>3.3 Зарубіжний досвід організації та діяльності суб'єктів охорони     праці: напрями його запозичення для України</b> .....	133
<b>Висновки до розділу 3</b> .....	153
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	157
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:</b> .....	161
<b>ДОДАТОК 1</b> .....	176

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В умовах глобалізації та розвитку трудового законодавства на перший план виходять охорона і захист прав суб'єктів трудових відносин. На забезпечення безпечних і здорових умов праці спрямована така сфера суспільних відносин, як охорона праці. Враховуючи сучасний стан правового регулювання охорони праці, потрібно звернути увагу на те, що в Україні наявне застаріле законодавство та довгий процес імплементації європейських стандартів в національне законодавство.

Таким чином, в умовах глобалізації у сфері охорони праці визначилися основні пріоритети та напрями управління охороною праці, що поєднують реформування господарського механізму з відповідними процесами в охороні праці, гарантованість реалізації прав та гарантій власника й працівника у сфері охорони праці. Моніторинг потреб вдосконалення управління охороною праці, формування державної політики охорони праці та її реалізація супроводжуються низкою питань з регулювання відносин у сфері охорони праці. Тому державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на головному принципі – пріоритетності життя та здоров'я працівників перед будь-якими результатами виробничої діяльності. Реалізація таких процесів здійснюється завдяки участі суб'єктів охорони праці на підприємствах, установах та організаціях, які реалізують покладені на них функціональні обов'язки.

Окремі аспекти правового регулювання додаткової заробітної плати досліджували такі вчені: В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, Т.М. Вахонєва, С.В. Венедіктов, В.С. Венедіктов, В.В. Волинець, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, А.А. Грובה, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, О.Л. Кучма, С.С. Лукаш, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, Ю.П. Орловський, В.В. Осокін, П.Д. Пилипенко, І.П. Пістун, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.М. Роїна,

Я.М. Семчук, І.В. Сорока, О.В. Тищенко, В.О. Третьяков, Н.М. Хуторян, С.М. Черноус, В.І. Щербина, З.М. Яремко, О.М. Ярошенко та інші.

Однак системного наукового дослідження проблем та шляхів удосконалення правового регулювання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці не здійснено. На сьогодні чітко не відображено коло прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин у сфері регулювання охорони праці, недостатньо зрозумілими залишаються підходи до визначення категоріального апарату і місце суб'єктів у сфері охорони праці. Наведені аргументи доводять безсумнівну актуальність дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового регулювання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед, виконати такі *завдання*:

– визначити вплив глобалізації на реформування відносин у сфері охорони праці;

- з’ясувати сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці;
- охарактеризувати інтереси суб’єктів соціально-трудових відносин у сфері охорони праці;
- розкрити поняття суб’єктів охорони праці та здійснити їх класифікацію;
- визначити особливості правового статусу працівника у сфері охорони праці;
- визначити правовий статус та повноваження роботодавця у сфері охорони праці;
- виокремити проблеми нормативно-правового регулювання діяльності суб’єктів трудових відносин у сфері охорони праці;
- розробити конкретні пропозиції щодо шляхів запозичення європейського досвіду стосовно організації та діяльності суб’єктів охорони праці.

*Об’єктом дослідження є система суспільних відносин у сфері охорони праці.*

*Предметом дослідження є правовий статус суб’єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці.*

**Методи дослідження.** Наукове дослідження побудовано на застосуванні загального системно-структурного методу, основні елементи якого забезпечили високий ефект побудови моделей розв’язання поставлених задач. В основу системи методології наукового аналізу суб’єктів охорони праці покладені такі методи: 1) діалектичний метод – сприяв визначенню правової природи суб’єктів охорони праці (підрозділи 1.2, 2.1); 2) системний метод – за допомогою нього здійснено системне, повне та об’єктивне дослідження суб’єктів охорони праці (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3); 3) логіко-семантичний метод – дозволив поглибити понятійний апарат в означеній сфері (підрозділи 1.1, 1.2-2.3); метод моделювання – дав

змогу сформулювати пропозиції щодо запозичення в Україну позитивного зарубіжного досвіду діяльності суб'єктів охорони праці (підрозділ 3.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** визначається тим, що дисертаційна робота є першим спеціальним комплексним дослідженням, в якому детально проаналізовано та поглиблено вивчено наявні у науці трудового права теоретичні розробки у сфері правового регулювання суб'єктів охорони праці і визначення їх правового статусу, в результаті чого встановлено інноваційні напрями розвитку законодавства в умовах євроінтеграції. Це дозволило вивести низку нових науково обґрунтованих теоретичних положень і висновків, основними з яких є такі:

*уперше:*

- обґрунтовано позицію, що економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему матеріальних заохочень для працівників, які дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил особистої та колективної безпеки, беруть участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві;

- встановлено, що правовий статус працівника як суб'єкта у сфері охорони праці – це регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків (а також відповідальності за їх невиконання і недотримання), відповідно до яких працівник як суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку;

- визначено систему гарантій роботодавця у сфері охорони праці, які поділяються на загальні та спеціальні. До загальних гарантій належать: право знати свої права і обов'язки, можливість захисту порушених прав у суді, оскарження у суді рішень органів державної влади, у тому числі спеціальних органів по нагляду за охороною праці, можливість на відшкодування матеріальної чи моральної шкоди за рахунок держави, завданої неправомірним рішенням, та інші. До спеціальних гарантій роботодавця



належать: 1) обов'язок працівника, котрий виявив ініціативу звільнитися за власним бажанням, у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, попередити його про це за два тижні; 2) право роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі чи організації внаслідок порушення правил та нормативів з охорони праці на виробництві;

– окреслено коло проблем правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, до яких віднесено наступні: 1) трактування визначення поняття охорони праці та галузі правового регулювання цієї сфери; 2) відсутність інституту трудового права, який би в широкому його розумінні був спрямований на охорону праці і збереження життя і здоров'я працівників; 3) правове регулювання забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюється не лише нормами трудового права. З охороною праці тісно пов'язана також низка правових норм, що належать до інших галузей права; 4) визначення обсягу та змісту інституту охорони праці; 5) психологічний тиск на працівника у процесі виконання трудових обов'язків;

*удосконалено:*

– теоретичні та практичні підходи до розуміння поняття «нормативні акти про охорону праці», яке слід розглядати як правила, стандарти, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, яким надано статус правових норм, обов'язкових для виконання;

– поняття суб'єкта соціально-трудоових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, відповідно до якого суб'єктами соціально-трудоових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці переважно виступають фізичні або юридичні особи, які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці;

– класифікацію суб'єктів соціально-трудоових відносин у сфері виробництва й охорони праці, яка передбачає такий їх поділ:

1) роботодавець; 2) служба охорони праці на підприємстві; 3) комісія з питань охорони праці на підприємстві; 4) державні органи управління охороною праці; 5) державні органи з нагляду і контролю за охороною праці;

– класифікацію ознак суб'єктів охорони праці, а саме: 1) особи (фізичні або юридичні), які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм з охорони праці; 2) вони наділені правосуб'єктністю; 3) можуть бути учасниками правовідносин з охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами; 4) мають домінуюче становище в системі учасників трудових правовідносин, оскільки вони представляють державу і реалізують політику у сфері охорони праці; 5) деякі суб'єкти можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності; 6) мають чітко передбачені законодавством контрольні повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці; 7) їх діяльність носить безперервний характер (вони повинні постійно контролювати трудовий процес);

*дістали подальшого розвитку:*

– вплив нормативних вимог ISO 9000, які не мають прямого відношення до сфери охорони праці, а дозволяють висвітлити численні взаємозв'язки між рівнем охорони праці та якістю продукції;

– теоретичні та практичні підходи до розуміння процесів реформування системи охорони праці, де держава створює належні умови для повної зайнятості працездатного населення, рівні можливості для громадян у виборі професії та роду трудової діяльності, здійснює програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки робітників;

– класифікація суб'єктів трудового права у сфері охорони праці, до яких належать: 1) на рівні держави: а) державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства й інші органи центральної влади, місцеві державні адміністрації

та органи місцевого самоврядування); б) державні органи з нагляду і контролю за охороною праці (Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна санітарно-епідеміологічна служба України); 2) на рівні підприємства: а) власник (роботодавець) або уповноважений ним орган; б) служба з охорони праці; в) комісія з питань охорони праці; г) керівники відповідних структурних підрозділів підприємства; 3) на рівні громадського контролю: а) працівник; б) професійні спілки, їх об'єднання в особі виборних органів та представників (у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

– теоретико-правова характеристика прав працівника у сфері охорони праці, які слід поділяти на загальні та спеціальні. До загальних прав працівника належать права, що притаманні всім працівникам без винятку. Щодо спеціальних прав, то це права, що стосуються окремих категорій працівників. Виділено чотири такі категорії, а саме: особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці; жінки; неповнолітні; особи із обмеженими можливостями чи особи з інвалідністю.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – положення та висновки дисертації можуть бути основою для визначення специфіки правового регулювання суб'єктів у сфері охорони праці;

– у правотворчій діяльності – в процесі підготовки змін і доповнень до нормативних актів, які регулюють правовий статус суб'єктів у галузі охорони праці, зокрема до чинного Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці»;

– у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить удосконалити практичну діяльність щодо належного

забезпечення правового регулювання суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці;

– у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни «Охорона праці», при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарських занять.

**Особистий внесок здобувача.** Усі наукові результати, положення і висновки, що складають суть дисертації і виносяться на її захист, отримано та сформульовано здобувачем особисто. Автором особисто проведений аналіз літератури, визначена тема і завдання дослідження, зібраний морфологічний матеріал і здійснена його обробка. Самостійно сформульовані висновки і практичні рекомендації, написані й оформлені усі розділи дисертації.

**Апробація результатів дослідження.** Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації викладені у семи наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України та виданнях іноземних держав, а також двох тезах доповідей на вказаних наукових конференціях.

**Структура й обсяг дисертації** визначені її метою та завданнями. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, які включають дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 188 сторінок, з них основного тексту – 159 сторінок. Список використаних джерел включає 160 найменувань і займає 15 сторінок.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ АСПЕКТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ

### 1.1 Вплив глобалізації на реформування відносин у сфері охорони праці

Державна політика України у сфері охорони праці відповідно до положень Конституції України, вітчизняного законодавства та міжнародної практики ґрунтується на засадах пріоритетності захисту життя та здоров'я людини відносно результатів виробничої діяльності. Сучасні економічні відносини, розвиток нових форм власності, нарощування обсягів виробництва, євроасоціація потребують принципово нового підходу до питань промислової безпеки та охорони праці, зміни ідеології власника щодо відповідальності за життя та здоров'я найманих працівників. Загальноприйнятими нормами мають стати: дотримання законів та інших нормативно-правових актів у сфері 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 та аварії. Заходи, спрямовані на забезпечення здорових і безпечних умов праці, повинні розвиватися гармонійно із зростанням обсягів виробництва продукції, а в ідеалі – випереджати їх. Здоров'я та життя працівників – основна цінність нації [2, с. 116]. Охорона праці в Україні визначена одним із пріоритетних напрямів державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на євроінтеграцію.

Термін «глобалізація» походить від французького «global», тобто планетарний, всеосяжний, що означає всеохоплюючий процес трансформації світового співтовариства у відкриту цілісну систему інформаційно-технологічних, фінансово-економічних, суспільно-політичних, соціально-культурних взаємозв'язків та взаємозалежностей [1, с. 126]. В умовах сучасної світової системи визначальним чинником розвитку суспільства та

найвпливовішою силою є глобалізація. Вона охоплює галузі суспільного життя – економіку, політику, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку, а також впливає на виробництво товарів, надання послуг, використання робочої сили, інвестицій та технологій. Перетворення людства на єдину структурно-функціональну систему науковці характеризують як процес глобалізації [2, с. 28-35]. Наразі термін «глобалізація» є найбільш вживаною категорією та використовується для дослідження сучасних тенденцій розвитку економіки світу. Глобалізація, на думку американського дослідника Т. Фрідмана, являє собою інтеграцію ринків, націй-держав, технологій, що дозволяє індивідуумам, корпораціям, націям-державам досягати будь-якої точки світу швидше, глибше і дешевше, ніж раніше. Глобалізація має свій власний набір економічних правил що базуються на відкритті, дерегуляції, приватизації національних економік з метою зміцнення її конкурентоспроможності та збільшення привабливості для іноземного капіталу» [3, с. 9]. М. Кастельс описує глобалізацію як постійний процес розвитку капіталістичного способу виробництва, що, долаючи межі часу й простору, наприкінці ХХ століття перетворює світову економіку в глобальну, з новою інфраструктурою, створюваною інформаційними й комунікаційними технологіями [4, с. 354]. Глобальна економіка, на думку Кастельса, це економіка, яка здатна працювати як єдина система у режимі реального часу в масштабі всієї планети. Тому глобалізація пов'язана з інформаційною трансформацією суспільства, а не масштабами економічної діяльності [4, с. 452-458]. На думку експертів Міжнародного валютного фонду (МВФ), глобалізація – це зростаючий ступінь інтеграції країн, що обумовлено торговельними й фінансовими потоками, рухом робочої сили й технологій через міжнародні кордони.

З точки зору А. Чухна, глобалізація є багатограним процесом, що виявляється у багатьох формах. Про це свідчить десята доповідь ООН про розвиток людини у 1998 році, яка підготовлена групою відомих економістів світу та вийшла під символічною назвою «Глобалізація з людським

обличчям» [5, с. 438]. Кількісними характеристиками глобалізації визнано збільшення світового експорту та його частки у ВВП країн світу, зростання прямих іноземних інвестицій, потоків капіталу, щорічного обороту на валютних ринках, обсягів міжнародного банківського кредитування, туризму, міграції робочої сили, тривалість телефонних розмов, роль Інтернету, засобів масової інформації, що призводить до небаченого зростання обміну ідеями, інформацією, поширення взаємодії і спілкування громадських організацій, простих людей. Глобалізація формує нову еру взаємодії між націями та економічними системами, розширює сферу контактів людей в економіці, технології, культурі, управлінні.

На переконання В.М Лукашевича, глобалізація є об'єктивним соціальним процесом, зміст якого полягає у зростаючому взаємозв'язку та взаємозалежності національних економік, національних політичних та соціальних систем, національних культур, взаємодії людини з навколишнім середовищем [6, с. 13]. Дослідник виокремлює процес формування єдиного міжцивілізаційного, міжнаціонального простору в усіх сферах життя людей (економіці, культурі, політиці) на основі міжнародного поділу праці, діалогу цивілізацій при повазі до національного суверенітету. Сутністю глобалізації вчений вважає історичний процес розширення та прискорення міжнародного поділу праці на основі революційних наукових досягнень людства, інформатизації виробництва, макроекономічної відкритості, подолання асиметрії розвитку в усіх її напрямках (природа – людина, багатство – бідність, інформаційне суспільство – докапіталістичні устрої), становлення постіндустріального суспільного ладу, ствердження нового світового порядку на основі інтересів членів світової співдружності, формування інституційних структур глобального регулювання світосистемних відносин; у духовно-моральній сфері – опора на ноосферу, етносферу людства, діалог цивілізацій, держав, духовне взаємозбагачення на основі рівноправних, суверенних відносин.



Суб'єктивна глобалізація відображає ідеологію ринку, зміст, правила що диктує Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, індустріально розвинуті країни, олігархічні клани. Головними ідеями суб'єктивного глобалізму є «розкриття» національних економік, фінансової системи, інформаційної сфери всіх країн, що не здатні чинити цьому опір, відміна суверенітету країн на їхні природні ресурси [6, с. 13].

На думку І. В. Бочана та І. М. Михасюка, глобалізація – це стан, процес, перспектива розвитку людського суспільства, поєднання людства у цілісному світі [3, с. 23]. Дослідники розкривають зміст глобалізації, кий полягає у тенденції до відходу від окремих національних економічних одиниць у напрямі створення єдиного великого глобального ринку. Це історичний соціальний процес, змістом якого є зростаючий взаємозв'язок та взаємозалежність національних економік, політичних та соціально-культурних систем, взаємодія суб'єктів світосистемних відносин різних рівнів щодо регулювання їх діяльності в різних сферах на єдиному світовому просторі.

П. М. Єщенко, Ю.К. Палкін визначають глобалізацію як складний багатогранний процес, що поширюється на всі сфери суспільного життя: економічну, соціальну, політичну, духовну. Він виділяє три її етапи. Останній розпочався у 70-х рр. ХХ ст. на основі революційних змін у науково-технологічній, транспортно-комунікаційній та інформаційній сферах. П. М. Єщенко, Ю.К. Палкін поділяють думку що на теперішній час відбувається заміна індустріального способу виробництва постіндустріальним, де головними ознаками є саморегульовані та самовідтворювані виробничі процеси. Відбувається перенесення високих технологій із сфери матеріального виробництва до сфери інформації, культури, освіти, охорони здоров'я, розвивається сервісна сфера, зростає демократизація суспільства та соціальна захищеність населення [7, с. 300-301].

У наукових публікаціях з проблем глобалізації пропонується широке та вузьке тлумачення її сутності – від означення особливої стадії всесвітньо-історичного процесу до найменування конкретних явищ і тенденцій. Так,

дослідники говорять про «глобальні виклики», «глобальну економіку», «глобальну безпеку». Названі ознаки-тенденції, на кшталт розмивання національних бар'єрів в економіці чи суверенітету держав, ототожнюють глобалізацію з інформаційною або технологічною революціями. Тому у світі виникли проблеми стосовно того, що жодна країна не може вирішити їх самотійно.

Спроби з'ясувати специфіку основних підходів до тлумачення змісту процесу глобалізації належать А.В. Колганову та О.В. Бузгаліну. Дослідники зосереджують увагу на описовій характеристиці глобалізації, роблять акценти на поглибленні економічних та соціально-політичних зв'язків, підкреслюють зростання світової торгівлі, частки експортно-імпортних операцій у ВВП, ролі транснаціональних соціально-економічних, інформаційних та технологічних мереж, появу економічних, політичних інституцій, що відіграють роль наднаціональних та виступають як інституції у міжнародній сфері. Вчені виділяють різні аспекти й елементи глобалізації. Насамперед, це соціально-економічні аспекти: вільний рух товарів, послуг, технологій, капіталів, людей; взаємозалежність національних економік; уніфікація світової економіки. Йдеться також про зміни сучасного ринку: формування єдиного ринкового простору, взаємопроникнення ринків, поява транснаціональних систем і форм господарювання [8, с. 665-667].

Вітчизняні дослідники розглядають глобалізацію на основі комплексного підходу. А.О. Філіпенко дійшов висновку про те, що глобалізація економічного розвитку впливає із глибокої взаємозалежності складових частин світового господарства, з його єдності й цілісності, що підсилюється в умовах масової інтернаціоналізації виробництва й обігу, інтенсифікації інтеграційних процесів. Відбувається суперечливий процес глобального синтезу світового масштабу, що втягує у свою орбіту практично всі країни світу [9, с. 142-148].

Таким чином, розглянувши поняття глобалізації, пропонуємо звернути увагу на питання впливу глобалізації на стан реформування відносин у сфері

охорони праці. Нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання завдають значних збитків економіці. В умовах сьогодення обізнаність громадськості з питань охорони праці має тенденцію до зниження, тому що вказаній проблематиці не приділяють належної уваги. Таку ситуацію потрібно змінити, стимулюючи діяльність із впровадження ефективних способів захисту як на національному, так і на міжнародному рівні, враховуючи всесвітню глобалізацію цієї сфери.

Процеси глобалізації економіки, у поєднанні із стрімким розвитком новітніх інформаційних та телекомунікаційних технологій, призвели до радикальних змін у суспільстві, які отримала назву інформаційної революції. Система охорони праці не може ігнорувати відповідні зміни та повинна адекватно реагувати на виклики інформаційної епохи. Головним завданням країн з перехідною економікою є перетворення проблем, що виникають у процесі адаптації до нових умов, на можливості для розвитку сфери охорони праці та здоров'я працюючих. Серед засад глобальної стратегії охорони праці називають розбудову та підтримку національної культури безпеки, впровадження системного підходу до управління охороною праці. У такій системі право на безпечне та здорове виробниче середовище має забезпечуватися на всіх рівнях. Уряди, роботодавці та працівники повинні брати активну участь у цьому процесі, володіючи визначеними правами та обов'язками, коли принцип профілактики є пріоритетним. Розбудова та підтримання культури безпеки передбачає використання всіх доступних засобів підвищення загальної обізнаності громадян щодо небезпеки та ризиків, способів запобігання їм або контролю.

Таким чином, процес глобалізації має значний вплив на реформування системи охорони праці на сучасному етапі розвитку України. Важливим його напрямком є впровадження державної політики в галузі охорони праці, яка на сьогодні базується на таких принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників відповідно до результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм та із урахуванням інших напрямів економічної й соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки, охорони навколишнього середовища;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності;
- використання економічних методів управління охороною праці, проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних та нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- здійснення навчання населення, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій та громадських об'єднань, що вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, співробітництва та проведення консультацій між власниками та працівниками, між соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- міжнародного співробітництва в галузі охорони праці, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці [10, с. 118].

У сфері охорони праці необхідною умовою визначення ключових пріоритетів, розробки послідовних та адекватних стратегій реалізації національних програм виступають можливості для поглиблення, обробки й поширення знань, що відповідають потребам урядів, роботодавців і

працівників. Міжнародна організація праці орієнтує на системне вдосконалення своїх ресурсів, надання допомоги своїм учасникам, розвитку їх потенціалу відповідно до конкретних потреб. Наприклад, у створенні або активізації національних представництв Міжнародного інформаційного центру охорони праці МОП, налагодженні зв'язку між ними через Інтернет для формування регіональних мереж та глобальної системи обміну інформацією з питань охорони праці, що може бути основою для створення глобальної системи термінового оповіщення про небезпечні та шкідливі виробничі фактори. У межах глобальної стратегії охорони МОП сприяє проведенню досліджень у сфері конкретних пріоритетних проблем охорони праці, переважно в кооперації з іншими зацікавленими організаціями. Ці дослідження мають стати підставою для подальших рішень та відповідної діяльності.

Вільний доступ до інформації МОП, пов'язаної з охороною праці, має забезпечуватись через наявні засоби її поширення. Обмін досвідом та ефективними підходами між усіма залученими до сфери охорони праці є найбільш ефективним способом сприяння розвитку системи профілактичних заходів щодо нових та традиційних проблем. Доступ до окресленого інформаційного масиву сприятиме вирішенню такого завдання МОП як визначення провідних світових тенденцій та відповідне оновлення її нормативно-правової бази.

Засобом підвищення обізнаності про питання охорони праці визначається освіта для всіх громадян у будь-яких навчальних закладах. Разом із тим вважається, що окремі категорії фахівців потребують глибших знань та ґрунтовнішої підготовки у сфері охорони праці. МОП розробляє практичні та прості у використанні навчальні матеріали й методики щодо ключових аспектів охорони праці та зміцнення потенціалу представництв МОП у сфері поширення інформації з охорони праці та забезпечення професійної підготовки. Професійна підготовка має фокусуватись на

культури профілактичних заходів, пошуку практичних рішень у сфері охорони праці з розробкою навчальних програм на відповідному рівні.

До заходів, що можуть бути реалізовані на національному рівні в рамках стратегій поліпшення умов праці для підприємств, соціально незахищених категорій працівників, самозайнятих осіб, належать наступні: розширення сфери дії вимог законодавства, зосередження на наданні юридичних консультацій і технічної допомоги у сфері охорони праці; використання фінансових стимулів; ініціативи, спрямовані на зміцнення зв'язків між системами первинної медико-санітарної допомоги та охорони здоров'я; введення концепцій профілактики небезпек та ризиків у шкільні програми й систему освіти в цілому як ефективний засіб формування культури профілактики охорони праці.

Не менш важливим аспектом безпечності гідної праці глобальною стратегією охорони праці МОП визначається необхідність врахування специфічних гендерних факторів у контексті розробки стандартів з охорони праці та інших правових актів, систем управління та їх реалізації на практиці. Вплив економічної інтеграції та лібералізації світового ринку на сферу охорони праці проявився в уніфікації стандартів. При цьому мова йде про два типи стандартів [11, с. 46]. По-перше, існують нормативні вимоги щодо умов праці. Вони визначають загальні правила охорони праці на виробництві. Універсалізація цього типу стандартів покликана усунути можливість досягнення переваг у конкурентній боротьбі шляхом зниження собівартості продукції за рахунок зменшення витрат на забезпечення відповідних умов праці на виробництві. Поряд з цим, універсалізація стандартів є шляхом до консолідації суспільства в процесі економічної інтеграції та лібералізації ринку. Це забезпечує баланс між економічним зростанням та соціальним прогресом. По-друге, інший тип стандартів стосується безпечності товарної продукції. В умовах зникнення або зниження митних бар'єрів у результаті створення регіональних економічних союзів, підписання багатосторонніх

торгівельних угод в рамках Світової організації торгівлі (СОТ) важливого значення у міжнародній торгівлі набувають нетарифні технічні бар'єри [12].

Технічні стандарти здатні блокувати міжнародну торгівлю так само ефективно, як високі митні тарифи у минулому. Тому уніфікація вимог щодо безпечності продукції набуває значення обов'язкової передумови економічної інтеграції. Уніфікація стандартів здійснює позитивний вплив на розвиток системи охорони праці та здоров'я працівників багатьох країнах. Значні покращення у сфері охорони праці низки європейських держав відбулись у результаті приєднання останніх до Європейського Союзу. Причиною цього стала не лише реалізація «Європейських директив у галузі соціальної політики», спрямованих на гармонізацію підходів до забезпечення прогресу у сфері охорони праці, але й намагання створити спільний ринок. З метою гарантування вільного проходження товарів та попередження можливості зниження вимог до їх безпечності країнами ЄС були реалізовані спільні заходи, мета яких – «безпечна» продукція як предмет торгівлі. Завдяки цьому безпечність товарної продукції є обов'язковою умовою виходу на спільний ринок. Реалізація відповідного підходу стала значним внеском у зміцнення охорони праці, особливо з огляду на те, що працівники підприємств також виступали в ролі споживачів значної кількості різних видів товарної продукції (матеріали, інструменти, устаткування). Сформована система контролю якості товарів гарантувала безпечність продукції, що надавалась роботодавцями та застосовувалась працівниками в процесі виробництва.

Цікавий підхід до розвитку охорони праці продемонстрували країни Північноамериканської зони вільної торгівлі. У положеннях Угоди про співробітництво у сфері охорони праці констатується, що національне законодавство країн-учасниць (Канада, Мексика, США) містить базові принципи захисту працівників. Угода не зобов'язує країни-учасниці вносити зміни до існуючої правової бази щодо охорони праці, але вимагає ефективного застосування їх власних законів. Угода створює механізм

узгодження зобов'язань відповідних країн у сфері охорони праці та формує систему врегулювання суперечок у тих випадках, коли йдеться про недостатньо ефективне регулювання охорони праці, застосування дитячої праці, встановлення нормативів мінімальної оплати праці тощо [11, с. 48].

Окремим прикладом уніфікації вимог щодо сертифікації продукції може слугувати Угода про технічні бар'єри в торгівлі, що підписана 1994 року країнами-учасницями Генеральної угоди з тарифів та торгівлі під час Уругвайського раунду [13]. Стратегія уніфікації базується на підпорядкованості національних стандартів міжнародним та прозорості процесу стандартизації. Практична реалізація вимог ГАТТ 1994 потребує реорганізації існуючих органів стандартизації у більшості країн з перехідною економікою. Згідно з прогнозами цей процес матиме подвійний позитивний ефект – покращить умови експорту товарної продукції та підвищить безпеку праці.

Усунення тарифних бар'єрів, зменшення державного втручання в економічну сферу та процеси глобалізації економіки спонукають підприємства, що прагнуть зайняти відповідний ринковий сегмент, постійно підвищувати власну конкурентоспроможність. Поміж факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства, необхідно виокремити наступні: інноваційний потенціал, якість продукції, продуктивність. Саме вони стали об'єктом головної уваги діючих підприємств, що намагаються зберегти конкурентоздатність та вижити в умовах глобальної економіки. При цьому бізнес-стратегії, спрямовані на підвищення продуктивності за рахунок започаткування нових форм взаємовідносин із замовниками та постачальниками, не є новим словом у менеджменті. Новацією глобалізації стала поява нової культури, що визначає характер відносин між підприємством та зайнятими на ньому працівниками. На думку А. Лопес-Валькарсела, сутність нової бізнес-культури можна висловити тезою «інвестуйте в працівників, в їх професійну підготовку, покращення умов праці тощо» [11, с. 47]. Це означає, що на багатьох підприємствах охорону



праці починають розглядати не лише як визначений законодавством обов'язок, але й як засіб підвищення конкурентоспроможності.

Якість продукції є фактором, що визначає рівень конкурентоспроможності підприємства. Протягом багатьох років в основу різного роду концепцій і програм з контролю якості продукції закладалось отримання прибутку. Відповідно до вимог міжнародної торгівлі підприємства частіше почали звертатися до міжнародного стандарту управління якістю ISO 9000, що швидко набув широкої популярності серед споживачів. Останні почали вимагати від підприємств-постачальників наявності відповідного сертифікату якості, що призвело до значної інтенсифікації процесів сертифікації підприємств в усьому світі, зокрема і в Україні. Попри те, що нормативні вимоги ISO 9000 не мають прямого відношення до сфери охорони праці, вони дозволяють висвітлити численні взаємозв'язки між рівнем охорони праці та якістю продукції. Завдяки цьому програма управління якістю на підприємстві повинна передбачати підвищення рівня безпеки виробничих процесів. Оскільки якісна продукція створюється безпосередньо на робочих місцях, організацію виробничого процесу необхідно розглядати з позицій ергономіки. Наявність відповідних умов праці значно зменшує ризик помилок у процесі виробництва. Саме тому на багатьох підприємствах покращення умов праці розглядається як ключовий елемент політики підвищення якості продукції. Щоб досягнути якості, недостатньо володіти відповідною технологією. Потрібно також мати висококваліфікованих працівників. Виробництво високоякісної продукції, що відповідає сучасним вимогам, можливе лише тоді, коли підприємство може покладатися на своїх працівників, а останні зацікавлені у досягненні заданого рівня якості. Враховуючи зазначене, варто зауважити, що важливого значення набувають концепції мотивації, партнерства, участі працівників в управлінні підприємством. Відповідними обставинами обумовлена важлива роль інвестицій в охорону праці, спрямованих на підвищення якості продукції та продуктивності підприємства.

Третій фактор, що визначає конкурентоспроможність підприємства – інноваційний потенціал. Створення сприятливого для інноваційної діяльності середовища стимулюється наявністю здорових та безпечних умов праці. У 30-х роках минулого століття представники «школи людських відносин» наголошували на тому, що найкращі виробничі результати досягаються там, де існує життєрадісна робоча атмосфера, зведено до мінімуму конфлікти, працівникам надано достатньо свободи у виборі способів виконання виробничих завдань [11, с. 47].

Обґрунтовуючи зміни, Г. П. Біла зазначає, що сьогодні спостерігається економія на належній охороні праці з боку роботодавців, низький рівень самозбереження з боку працівників, низька культура виробництва. У свою чергу, це призводить до перманентного порушення статей 158, 162, 171 та 173 Кодексу законів про працю України [14, с. 136]. І.Н. Новак та Н.І. Котова наголошують на тому, що в Україні за статистичними даними знижується динаміка абсолютних показників виробничого травматизму, професійної захворюваності, аварійності, кількості пожеж тощо. Тенденцією в Україні стало щорічне зниження рівня загального травматизму на 5-10%, кількість нещасних випадків зменшилась у три з половиною рази, а зі смертельними наслідками – у два рази. Однак проблема безпеки та охорони праці в Україні залишається актуальною, адже рівень небезпеки на вітчизняних підприємствах значно вищий, ніж у більшості розвинених країн світу [15, с. 111].

Таким чином, у нових соціально-економічних умовах роль держави істотно змінюється. Закон України «Про охорону праці» визначив політику держави у сфері захисту інтересів найманих працівників та роботодавців, закріпив право працівника на безпечні умови праці. Згідно з цим Законом роль держави та її інститутів в охороні праці не зводиться до створення правових норм й адміністративного нагляду. Держава розробляє та реалізує заходи, спрямовані на створення цілісної системи державного управління охороною праці, здійснює контроль за виконанням відповідних законодавчих

та нормативних актів, координує діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади у сфері охорони праці, ініціює розробку конкретних програм у галузі безпеки та гігієни праці, стежить за їх виконанням.

Управління охороною праці являє собою підготовку, прийняття та реалізацію правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності [16, с. 214-215].

В Україні протягом останнього десятиліття у сферах соціального забезпечення та охорони праці здійснено перспективні реформи. Країни-кандидати на вступ до Європейського Союзу реформували трудове законодавство відповідно до норм Союзу. Така адаптація є постійним процесом, де мають брати активну участь соціальні партнери. Членство у Європейському Союзі, економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, циклічних і структурних змін. Мобільність робочої сили, нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості. Така ситуація є реальною та неминучою. Вона повинна супроводжуватися створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців та найманих працівників [17, с. 25].

Рівень безпеки трудового процесу залежить від стану правового забезпечення, тобто якості та повноти розробки відповідних законодавчих актів. В Україні багато уваги приділяється питанням нормативно-правового забезпечення охорони праці. На теперішній час діє 2061 нормативно-правовий акт у сфері охорони праці і це без урахування санітарних норм та правил. Прагнення України приєднатися до Європейського Союзу вимагає адаптації вітчизняних законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив та стандартів Європейського Союзу. Тому необхідно переглянути концепцію нормотворчого процесу з питань охорони праці [18, с. 9]. О.А. Телічко надає визначення процесу адаптації трудового

законодавства України у сфері охорони праці до європейських стандартів як діяльність компетентних державних органів щодо дослідження нормативної бази Європейського Союзу, визначення відповідності національного трудового законодавства європейським стандартам регулювання у сфері охорони праці, формування висновків і пропозицій стосовно зміни чинного законодавства, впровадження постійного моніторингу політики Європейського Союзу з охорони праці працівників [19, с. 28]. П.О. Ізуїта зауважує, що курс України на вступ до Європейського Союзу потребує принципово нового підходу до питань промислової безпеки й охорони праці, зміни ідеології власника щодо відповідальності за життя та здоров'я найманих працівників. У зв'язку з цим Уряд України здійснює адаптацію законодавства України до законодавства Європейського Союзу з питань охорони праці. Постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2010 року № 933 затверджено Технічний регламент безпеки машин та устаткування, який розроблено з урахуванням Директиви Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу 2006/42/ЄС від 17 травня 2006 року щодо машин і устаткування. Постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107 затверджено Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, який містить такі додатки: «Перелік видів робіт підвищеної небезпеки», «Перелік машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки», «Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, що виконуються на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки». Постановою Кабінету Міністрів України № 1232 від 30 листопада 2011 року затверджено Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [20, с. 120-212]. Н.В. Крещенко зазначає, що для наближення стандартів України до стандартів країн Європейського Союзу із безпеки та гігієни праці потрібен певний час. Навіть якщо ситуація поступово

поліпшується, зміни на краще є нерівномірними. Технічне обладнання в Україні старіє, а виконання норм безпеки потребує значних капіталовкладень [17, с. 26]. Значною проблемою залишається незадовільне функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів [18, с. 10].

Державна політика України щодо адаптації законодавства у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу спрямована на забезпечення єдиних підходів, обов'язкове врахування вимог законодавства Європейського Союзу під час нормопроєктування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроєктного, технічного, фінансового забезпечення адаптації законодавства України. Прийнято низку угод, програм, визначено пріоритетні напрями адаптації національного законодавства. В Україні створено основні політико-правові та організаційні засади адаптації законодавства. Законом України № 1629-IV від 18 березня 2004 року було затверджено Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [20, с. 258]. Досліджуючи недосконалості законодавства у сфері охорони праці, П.І. Ізуїта зазначає, що в національному законодавстві немає комплексного нормативно-правового акта, який встановлює приписи щодо безпеки та охорони здоров'я в робочих зонах, як це зроблено у положеннях Директиви Ради Європейського економічного співтовариства «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» № 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 року. Крім того, сам термін «робочі зони» не визначено національним законодавством.

Серед недоліків національного законодавства щодо охорони праці є наявність великої кількості нормативних актів, які дублюють один одного, а прийняті за радянських часів нормативні документи не відповідають сучасним вимогам охорони праці [18, с. 10]. Розвиток нового концептуального підходу потребує вдосконалення системи управління

охороною праці, інтеграції до неї таких складових, як фізіологічна, психічна та соціальна безпека працівника, виходячи з парадигми забезпечення професійної безпеки загалом, а не лише безпечних умов праці. У зв'язку з цим головною його метою є визначення основ управління, формування та реалізації механізму забезпечення професійної безпеки і збереження здоров'я працівників в Україні. Тому необхідно виокремити чотири основні напрями, що спрямовані на досягнення цієї мети:

- запобігання професійним ризикам, пріоритет безпечної техніки й технологій;
- заохочення й стимулювання фізичного, психологічного, соціального здоров'я та розвитку працівника;
- пропаганда здорової та безпечної праці, навчання безпечним прийомам праці;
- моніторинг стану та ризиків забезпечення професійної безпеки й здоров'я [15, с. 115].

Отже, захист працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залишається проблемою в українській та європейській системах охорони праці. Ефективність впровадження політики у сфері охорони праці залежить від країни, сектору економіки, підприємства, категорії працівників. До розв'язання проблеми створення безпечних умов на виробництві необхідно використовувати загальний підхід, що передбачає превентивну політику у сфері охорони праці. До вирішення цієї проблеми потрібно залучити всіх учасників процесу: роботодавців, працівників, наукові інститути. Необхідне запозичення практики Європейського Союзу для України, що передбачає взаємозв'язок охорони здоров'я та безпеки праці. Вимоги європейських стандартів у галузі безпеки праці переслідують вирішення таких першочергових завдань: забезпечення безпечних умов праці, запобігання виробничим травмам і захворюванням, гарантування безпеки продукції й послуг. Відповідати вимогам цих норм і стандартів – означає вирішувати в усіх виробничих процесах питання, пов'язані з

охороною та гігієною праці, навколишнім середовищем. У той же час, питання використання економічних важелів та принципів стимулювання мають вирішальне значення [18, с. 163].

О.В. Савчук зазначає, що розв'язання проблем охорони праці необхідно починати з її забезпечення під час розробки нових технологій та устаткування, організації виробничих процесів, контролю за поведінкою людини. Особлива увага має приділятися розробкам у сфері охорони праці на малих та середніх підприємствах [21].

Нині в багатьох країнах відбувається переорієнтація концептуальних підходів у сфері професійної безпеки та охорони праці на визначення й застосування терміна «професійне здоров'я», який відображає мету того, що має бути збережено під час трудового процесу, передбачає розширення обов'язків роботодавця і працівника. Всесвітня організація охорони здоров'я 1994 року розробила Загальну глобальну стратегію у сфері професійного здоров'я. Стратегія стала основою Рекомендацій Міжнародної організації праці у вигляді «Керівництва з систем управління професійною безпекою та здоров'ям» та була схвалена 2003 року на 91-й сесії Міжнародної організації праці. Відповідно до положень вказаного документа забезпечення професійної безпеки та збереження здоров'я працівників має відбуватися на основі системного й превентивного підходу, що враховує фізичне, душевне й соціальне благополуччя працівника, загальний стан його здоров'я та особистого розвитку. В Україні першу спробу застосувати новий концептуальний підхід у сфері охорони праці, здійснив колишній Держгірпромнагляд, що розробив проект Концепції забезпечення безпечних умов праці і здоров'я працюючих в Україні [15, с. 115].

Тому забезпечення відповідного й ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні, її ефективне впровадження на рівні окремого підприємства та галузі промисловості надає можливість створити безпечні та нешкідливі умови праці для працівників через запобігання професійним захворюванням, продовження активної працездатності

працівників тощо. Для впровадження нормативних актів у сфері охорони праці та промислової безпеки, поліпшення рівня реалізації цих положень особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, заходи з роз'яснення та поширення положень, що стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища [22, с. 167].

Так держава сповідує послідовність національної політики стосовно охорони праці і прагне виконувати вимоги Європейської соціальної хартії та інших міжнародних актів щодо дотримання права працівників на безпечні умови. Проте реалізація правової бази є недостатньою через відсутність підзаконних актів, що детально регламентують окремі положення законів, механізми їх впровадження, брак бюджетного фінансування, контролю і відповідальності за їх виконання. Європейське законодавство у сфері охорони праці надає змогу забезпечити безпечні умови праці на високому рівні. Однак треба наголосити, що кожна держава самостійно вирішує це питання. В Україні потрібно активізувати роботу щодо узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів із стандартами Європейського Союзу. Проте прийняття рішень щодо заходів із поліпшення має здійснюватися з урахуванням умов праці безпосередньо на робочому місці [13, с. 168].

Окремим важливим аспектом є принципи державної охорони праці. Принципи державного управління охороною праці характеризуються наступним: попереджують виникнення виробничих ризиків у трудовому процесі; зорієнтовані на можливий і реально досяжний рівень охорони праці; забезпечують реалізацію законодавчо закріплених прав і гарантій у сфері охорони праці; гарантують комплексний соціальний захист працівників; передбачають економічну зацікавленість діяльності щодо забезпечення охорони праці; відзначаються гласністю та інформаційною відкритістю у сфері охорони праці; встановлюють розподіл відповідальності за незабезпечення вимог охорони праці між роботодавцем та працівником,



невідворотність покарання; передбачають наукове забезпечення управління охороною праці [23, с. 18].

Фінансові обмеження, що пов'язані з постійними економічними кризами та неприбутковістю заходів з охорони праці, потребують чіткого визначення пріоритетних напрямів управління охороною праці, заходів щодо їх реалізації, а саме: забезпечення реформування господарського механізму в контексті попередження та скасування виробничих ризиків; розвиток та раціональне поєднання державного й договірної регулювання; забезпечення дієвості правової бази охорони праці; забезпечення реалізації прав власника та працюючих у сфері охорони праці; впровадження моніторингу потреб в удосконаленні управління охороною праці; формування державної політики охорони праці та її реалізація; забезпечення права на компенсацію шкоди робітникам, що постраждали на виробництві; розвиток системи страхування у сфері охорони праці; ефективне використання наукового потенціалу країни для потреб охорони праці [24, с. 24].

Механізм реалізації Концепції управління охороною праці необхідно здійснювати через нормативно-правове, організаційно-управлінське, організаційно-технічне, фінансово-економічне, інформаційне, кадрове та наукове забезпечення охорони праці. Фінансові заходи передбачають: фінансове забезпечення Національної програми комплексних заходів з поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; оцінку економічної ефективності використання коштів на заходи з охорони праці; проведення економічного аналізу витрат, пов'язаних із порушенням законодавства про охорону праці; визначення механізму залучення та цільового використання бюджетних коштів, коштів регіональних фондів державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та коштів підприємств на фінансування заходів з охорони праці; розробку державної системи стимулювання охорони праці; створення економічних умов зацікавленості у профілактичній діяльності з охорони праці; удосконалення системи нормування оплати праці з урахуванням вимог

охорони праці; сприяння відтворенню та формуванню фондів охорони праці підприємств [24, с. 24].

Розробка концептуальної основи управління охороною праці, узагальнення проведених експертних опитувань з цих питань, врахування наукових здобутків вітчизняних фахівців та міжнародного досвіду дозволили визначити пріоритетні напрями правового забезпечення управління охороною праці. До них віднесено наступні: профілактичний характер діяльності; запобігання виникненню виробничих ризиків; додержання балансу законодавчої регламентації прав, обов'язків, їх ресурсного забезпечення. Удосконалення економічного механізму, стимулювання охорони праці обумовлює започаткування системи пільгового оподаткування, кредитування, їх законодавчого визначення. Необхідно забезпечити узгодженість та координацію змісту законодавства з охорони праці із законодавством у сфері охорони здоров'я, про місцеве самоврядування, про страхування, податковим законодавством, адміністративним, цивільним, кримінальним, бюджетним кодексами. Загальною вимогою є всебічне вивчення потреб щодо вдосконалення дієвості законодавства про охорону праці. Обґрунтовано напрями упорядкування системи накладення штрафів на посадових осіб за адміністративні правопорушення, розмежування компетенції та повноважень місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування у сфері охорони праці [25, с. 6].

Необхідно розширити законодавство про діяльність підприємства з охорони праці, що буде містити основні напрями діяльності із забезпечення реалізації прав і гарантій працівників у сфері охорони праці, забезпечити розробку і функціонування на підприємстві системи управління охороною праці, реалізацію за участю громадських об'єднань програм щодо поліпшення умов та безпеки праці, охорони життя й здоров'я людей на виробництві, створення та функціонування фонду й кабінету охорони праці, підвищення кваліфікації, навчання та перевірку знань робітників з охорони

праці, визначення умов контрактів з питань охорони праці та контроль за їх дотриманням, забезпечити соціальний захист працівників, зайнятих на роботах з важкими, шкідливими, небезпечними умовами праці, проведення атестації робочих місць на відповідність вимогам з охорони праці, формування та реалізацію розділу з охорони праці та здоров'я у колективному договорі, підготовку пропозицій з удосконалення законодавства про охорону праці до національної, галузевої, регіональної програм з охорони праці. Запропоновано положення щодо розширення видів дисциплінарного та адміністративного покарання за невиконання вимог охорони праці та надання можливості звільнення з підприємства порушників правил безпеки, якщо їх дії призвели до загибелі людей.

Положення щодо управління охороною праці у Законах України «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні» потребують розширення, конкретизації компетенції й повноважень місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування. Ними є: забезпечення реалізації прав та гарантій законодавства щодо охорони праці; ініціювання застосування заходів покарання до винних у порушенні законодавства про охорону праці; реалізація державної та регіональної політики в сфері охорони праці; сприяння об'єднанню зусиль та підвищенню результативності роботи посадових осіб і фахівців підприємств; надання підприємствам, організаціям, посадовим особам та громадянам науково-методичної, юридичної допомоги з питань охорони праці; сприяння комплектації служб охорони праці на підприємствах та працевлаштування фахівців з охорони праці; здійснення інформаційного забезпечення та пропаганди охорони праці тощо [26, с. 38].

Таким чином, у процесі реформування системи охорони праці держава створює належні умови для повної зайнятості працездатного населення, рівні можливості для громадян у виборі професії та роду трудової діяльності, здійснює програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки робітників.

Реалізація цих прав повинна здійснюватися шляхом виконання вимог, закріплених у законодавчих актах з охорони праці. Закон України «Про охорону праці» є самостійним напрямком у сфері праці. Він визначає основні положення конституційного права громадян на охорону життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, регулює взаємовідносини між роботодавцем та працівником з питань безпеки, гігієни праці, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Дія Закону поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форми власності та видів діяльності, фізичних осіб, які використовують найману працю, всіх громадян які працюють за наймом. Закон дозволяє здійснювати наступні заходи:

- створювати органи управління охороною праці, систему органів нагляду за охороною праці;
- створювати власну нормативну базу у сфері охорони праці;
- забезпечувати гласність з питань охорони праці;
- запроваджувати економічні важелі управління охороною праці;
- визначати роль колективних договорів;
- вводити нові інститути управління та нагляду за охороною праці на підприємстві;
- розпочинати підготовку дипломованих спеціалістів з охорони праці.

Недосконалість концептуальних засад державного управління охороною праці, невизначеність сутності, принципів, пріоритетів, основних напрямів, механізму забезпечення стали перешкодою щодо ефективного збереження трудового потенціалу, обумовили втрату здоров'я та життя працівників на виробництві, зосередили зусилля на компенсації наслідків несприятливих умов праці, а не на профілактичній діяльності щодо їх попередження. Поєднання на державному рівні органів управління та контролю нівелювало можливість відповідальності за неефективність політики у сфері охорони праці, погіршення стану охорони праці, управління охороною праці у процесі реформування господарського механізму.

З урахуванням процесу глобалізації у сфері охорони праці визначилися основні пріоритети та напрями управління охороною праці, а саме: поєднання реформування господарського механізму з відповідними процесами в охороні праці; гарантованість реалізації прав та гарантій власника й працівника у сфері охорони праці; моніторинг потреб вдосконалення управління охороною праці; формування державної політики охорони праці та її реалізації; розвиток системи страхування від виробничих ризиків. Ефективне реформування системи охорони праці зменшить витрати страховиків та страхувальників, убезпечать працівників від травм, збереже їхнє здоров'я та життя. Тому важливим є вивчення та дотримання національного законодавства про охорону праці.

## **1.2 Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці**

Загальні принципи державної політики у сфері охорони праці, визначені законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних та здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, адаптацію трудових процесів до спроможностей працівника з урахуванням стану його здоров'я, що узгоджується з принципами захисту здоров'я працівників, які визначено у конвенціях Міжнародної організації праці, директивах Європейського Союзу.

Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому, нормативному. Законодавство України з питань охорони праці є системою взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я й працездатності людини у процесі праці.

Забезпечення прав та свобод працівників і роботодавців неможливе без їх попереднього закріплення у законодавчих, підзаконних та локальних актах. Механізми забезпечення та реалізації прав встановлюються на загальнодержавному та локальному рівнях. Правовою основою законодавства у сфері охорони праці є Конституція України. Стаття 3 Конституції визначає, що людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. У статті 43 Конституції визначено що кожен має право на працю, кожен має право на належні безпечні і здорові умови праці. Стаття 4 Конституції України проголошує, що кожен працівник має право на відпочинок. Стаття 46 Основного Закону вказує на те, що громадяни мають право на соціальний захист [27].

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на охорону життя і здоров'я у процесі трудової діяльності визначає Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», «Про дорожній рух», «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку» [28], «Про цивільну оборону України» [29], «Про поводження з радіоактивними відходами» [30], «Про колективні договори й угоди» [31], «Про відпустки» [32], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [33], «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інші [34]. У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [35], що набрав чинність 18.01.2011, передбачено порядок утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

У ч. 1 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» закріплено, що державна політика у сфері охорони праці визначається відповідно до положень Конституції України Верховною Радою України та спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Державна політика України у сфері охорони праці здійснюється відповідно до міжнародної практики та національного законодавства, реалізовується на засадах пріоритетності життя і здоров'я людини стосовно результатів виробничої діяльності.

Закон України «Про охорону праці», прийнятий у редакції від 21 листопада 2002 року, є основоположним законодавчим актом у сфері охорони праці. Дія вказаного Закону поширюється на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, громадян, які працюють та залучені до праці на цих підприємствах.

Необхідно зауважити, що зазначений Закон та прийняті на його виконання акти отримали позитивні відгуки Міжнародної організації праці стосовно нормативно-правового забезпечення прав та гарантій працівників у сфері охорони праці. Варто зазначити, що вказаний Закон дійсно відповідає міжнародним та європейським засадам у сфері правового регулювання охорони праці, тому відсутня потреба розробки нової редакції Закону України «Про охорону праці». Такий стан справ, з огляду на комплексний характер кодифікованого нормативно-правового акта, що регулює трудові суспільні правовідносини, потребує включення чинних правових положень з питань охорони праці до проекту Трудового кодексу України. Це допоможе уникнути змістовного дублювання положень вказаних актів, спростить практичне застосування цих правових приписів.

На нормативному рівні вагоме значення мають наступні акти: Указ Президента України від 13 липня 2001 року «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням»; постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та

обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 21 серпня 2001 року № 1094, «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» від 22 березня 2001 року № 270.

Нормативні акти про охорону праці (НПАОП) – це правила, стандарти, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов’язкових для виконання. Вони можуть бути міжгалузевими або галузевими. На основі нормативних актів про охорону праці (НПАОП) власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють та затверджують власні положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці. У той же час, незважаючи на наявність нормативно-правової бази, необхідно визнати, що вона є недосконалою, не вирішує питання, які виникають з розвитком нових економічних взаємовідносин. Існує невідкладна потреба вдосконалення законодавчої нормативно-правової бази з охорони праці [36]. Наразі в Україні відсутні такі законодавчі акти, як Трудовий кодекс, Закони України «Про промислову безпеку», «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про загальнообов’язкове державне соціальне медичне страхування» тощо. Відповідно до норм ст. 9 Конституції України [27] діючі міжнародні договори, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [37]. Таким чином, у положеннях Конституції України, Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед національними нормами.

Міжнародне правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами система стандартів щодо регулювання праці. Держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору



(ратифікували його), використовують його у національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є спеціалізований орган ООН – Міжнародна організація праці (МОП). Вона була заснована згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 року з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. Наразі Міжнародна організація праці є однією із спеціалізованих установ ООН. До компетенції МОП належать наступні завдання:

- розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем;
- розробка та прийняття міжнародних трудових норм для проведення прийнятої політики у життя;
- допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття;
- розробка програм щодо поліпшення умов праці;
- розвиток соціального забезпечення працівників;
- розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти;
- сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин.

На сьогоднішній день членами Міжнародної організації праці є 185 держав. Відповідно до Статуту Міжнародної організації праці її членом може бути кожна держава-член ООН. Україна вступила до Міжнародної організації у 1954 році. Головним принципом роботи Міжнародної організації праці є трипартизм – формування майже всіх органів Міжнародної організації праці ґрунтується на основі тристороннього представництва – від урядів, представників працівників та підприємців (роботодавців). Таким чином, кожна держава представлена чотирма делегатами: два від уряду, по одному від підприємців та працівників. Вищий орган Міжнародної організації праці – Міжнародна конференція праці, що скликається щорічно. Вона складається

з делегатів усіх держав-членів Міжнародної організації праці. До компетенції Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності Міжнародної організації праці, внесення змін в її Статут, прийом у члени Міжнародної організації праці окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій Міжнародної організації праці. Виконавчим органом Міжнародної організації праці є Адміністративна рада що обирається на Міжнародній конференції праці та складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 – підприємці, 14 – працівники. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці [38].

Міжнародна організація праці прийняла 177 конвенцій, 184 рекомендації. Україною станом на 2007 рік ратифіковано 62 конвенції Міжнародної організації праці. Наразі Державна служба України з питань праці спільно з Міжнародною організацією праці успішно реалізують проект «Поліпшення стану безпеки та гігієни праці на робочих місцях в контексті Гідної праці». Одним з основних напрямів проекту є розробка та впровадження Національного плану дій з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях, подальша його презентація та прийняття на державному рівні. Це має дуже важливе значення, оскільки сьогодні в Україні не існує цілісної системи державного управління охороною праці [39]. За таких умов на місцях практично не здійснюється опрацювання та реалізація заходів з охорони праці у складі регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, не контролюється виконання ст. 19 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою на заходи з охорони праці має спрямовуватись не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої підприємством продукції, а для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету, – 0,2 відсотка від фонду оплати праці. Також не забезпечується організаційно-технічна підтримка діяльності ради з питань безпечної життєдіяльності населення, не складається відомча статистична звітність про

стан безпеки праці на підприємствах відповідних регіонів, які не мають галузевої підпорядкованості [39]. Не визначено законодавством України й питання культури охорони праці як процесу щодо використання усіх можливих засобів для підвищення загальної поінформованості громадян про виробничі небезпеки та ризики, обізнаності та розуміння, як можна їм запобігти. У процес формування культури охорони праці потрібно постійно залучати кожного роботодавця і працівника. Це сприятиме зменшенню кількості аварій і травм навіть більше, ніж безпосередньо державний нагляд, адже за статистикою більше 70% нещасних випадків відбуваються через недостатню обізнаність працівників про безпечні методи роботи або через нехтування нормами власної безпеки. Такий стан справ є наслідком несформованої або низької культури охорони праці. Таким чином, основною складовою профілактики травматизму є культура особистої безпеки праці, формування якої дозволить створити безпечне та здорове виробниче середовище.

Наразі вітчизняні нормативно-правові акти у сфері правового регулювання охорони праці приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами. У той же час, стрімкі зміни сьогодення, суворі вимоги сучасності, пов'язані з переходом на нові етапи розвитку, вимагають невідкладних змін та вдосконалення існуючого нормативно-правового базису майже за всіма напрямками функціонування держави та життєдіяльності суспільства. Внаслідок цього триває розробка значної кількості законопроектів, приймаються підзаконні та локальні нормативно-правові акти з питань правового регулювання охорони праці. Дуже актуальним в умовах сьогодення залишається питання стосовно прийняття Трудового Кодексу України.

Необхідно зауважити, що питаннями охорони праці опікується не тільки держава Україна, але й світова спільнота. Зокрема Міжнародним Бюро Праці у якості першочергового завдання визначена необхідність збільшення кількості інспекторів праці. Так, у Малайзії один інспектор праці припадає на

5,5 тис. економічно активного населення, Латвії – на 8,3 тис., Камбоджі – на 370 тис., в Бангладеш – на 3 млн 200 тис. економічно активного населення [40]. Саме тому Міжнародне бюро праці запропонувало низку заходів, спрямованих на збільшення кількості інспекторів праці, покращення якості їх трудової діяльності та на відновлення інспекцій праці. Це питання організації тристороннього аудиту інспекцій, розробки їхнього морального та професійного кодексу, підготовки інформаційних листків для інспекцій праці, розробки міжнародних принципів інспекції праці, видання матеріалів щодо управління ризиками та системами охорони праці, цільового навчання інспекторів.

Крім Міжнародної організації праці, проблемами охорони праці займається Європейський Союз, органи якого намагаються об'єднати зусилля держав-членів Союзу у зазначеній сфері за допомогою наступних заходів: видання нормативних документів щодо охорони праці, що включають різні аспекти виробничої діяльності (вони включаються в національні закони про охорону праці та постійно підвищують вимоги до його умов), здійснення широкої пропагандистської діяльності, адресованої не тільки менеджменту підприємств, але й великим масам працівників. Європейське агентство з охорони праці на виробництві проводить активну роботу щодо покращення умов праці, скорочення травматизму у малому та середньому бізнесі, розповсюдження позитивного досвіду [41, с. 215].

Слід нагадати, що підвищена увага організації охорони праці на міжнародному рівні приділялась у XX столітті. Доказом цьому є основні положення з питань охорони праці, що містяться у міжнародно-правових актах. Стаття 23 Загальної декларації прав людини передбачає, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття [42]. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права встановлено право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, умови праці що відповідають вимогам безпеки та гігієни [43]. Хартія основних прав

Європейського Союзу визначає, що кожний працівник має право на роботу в умовах, які забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та повагу до гідності [44]. Європейська соціальна хартія стосовно умов праці визначає, що працівники мають право на безпечні та здорові умови праці [45]. У Хартії Співтовариства про основні соціальні права працюючих міститься положення, відповідно до якого кожному працівнику повинні бути забезпечені задовільні умови для здоров'я та безпеки у виробничому середовищі [46].

Таким чином, у зв'язку з євроінтеграційними пріоритетами у зовнішній політиці України важливо ретельно та ґрунтовно досліджувати як досвід міжнародно-правового регулювання охорони праці, так і практичні напрацювання країн Європейського Союзу у сфері охорони праці, де рівень охорони праці є вищим, ніж в Україні. Отримані результати мають стати основою для вдосконалення та подальшого розвитку національного законодавства з питань правового регулювання охорони праці на підприємствах.

Рівень повноти та ефективності нормативно-правового забезпечення у сфері охорони праці, формування та функціонування законодавства на державному рівні потужно впливає і на локальний рівень нормативно-правового забезпечення діяльності системи суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці.

Україна потребує допомоги у здійсненні правової регламентації питань охорони праці. Таку допомогу покликані надавати міжнародні організації, а саме: ООН, Міжнародна організація праці, Рада Європи, Європейський Союз – шляхом розробки нормативних документів, що набувають статусу загальноновизнаних стандартів. Вказані акти імплементуються до національного законодавства як обов'язкова, невід'ємна його частина.

Приведення національного законодавства у сфері охорони праці у відповідність з міжнародними стандартами здійснюється у три етапи: а) запровадження до національного законодавства основоположних принципів і

прав у сфері трудових відносин; b) вдосконалення інституту охорони праці шляхом приведення його змісту у відповідність із спеціальними нормами міжнародного законодавства; c) визначення особливостей охорони праці окремих категорій працівників згідно з вимогами міжнародних нормативно-правових актів [47, с. 157].

Стаття 23 Загальної декларації прав людини [48] закріпила норму, відповідно до якої кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Доповнює зазначене положення ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [49], що передбачає, крім справедливої винагороди, достатнього відпочинку, й умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни. У стаття 12 цього документа зазначено, що держава визнає право кожної людини на досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я, вживає заходи, необхідні для здійснення цього права, зокрема поліпшення гігієни праці в промисловості.

У наукових працях звертається увага на важливість правильного перекладу міжнародних стандартів. Наприклад, термін «умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни», вживається у Пакті та звучить як «safe and healthy working conditions» – «безпечні та здорові умови праці». До змісту перекладеної норми виникають декілька питань: «Чи поряд з безпекою праці найманому працівникові потрібно гарантувати гігієну праці чи захист його здоров'я?», «Що є первинним – право працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я чи гігієна праці як сукупність практичних заходів, що забезпечують збереження цього здоров'я?» Безперечно, первинним є право найманого працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я [50, с. 168]. Правильне розуміння вказаних термінів надає можливість належним чином визначити сутність міжнародно-правових актів.

Україна ратифікувала Конвенцію МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року № 155 02 листопада 2011 року [51]. Її положення поширюються на галузі економічної діяльності, де використовується наймана праця. По-перше, міжнародний акт визначає

засади національної політики, коли держава має за погодженням з представницькими організаціями роботодавців і працівників розробити та здійснювати національну політику у сфері безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, виходячи з національних умов, з метою запобігання нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю. Головна увага має бути приділена: порядку використання матеріальних елементів; зв'язкам між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу; професійній підготовці осіб, які беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; співробітництву робочої групи та підприємства; захисту працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до національної політики. Новим є обов'язок вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб особи, які розробляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання пересвідчувалися в їх безпеці для здоров'я працівників, надавали відповідну інформацію про порядок використання у виробництві. По-друге, Конвенція приділила увагу організації системи охорони праці безпосередньо на підприємстві. Від роботодавців необхідно вимагати, наскільки це є обґрунтовано можливим, виконання таких заходів: забезпечення безпеки робочих місць, механізмів, обладнання; забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів; надання відповідного захисного одягу і засобів для недопущення загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я; передбачення заходів, спрямованих на вирішення питань, пов'язаних з виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.

Необхідно зауважити, що вітчизняне законодавство покладає на роботодавця обов'язки щодо створення безпечних умов праці на виробництві, встановлює юридичну відповідальність за їх невиконання.

Проте не звертається увага на те, що не завжди з об'єктивних причин це є можливим. Конвенція ж у більшості статей встановлює принцип розумності.

Принциповим для забезпечення гігієни праці є співробітництво між керівництвом і працівниками в рамках підприємства згідно з положеннями Конвенції. Адже безпечні умови праці необхідні не стільки роботодавцю, скільки працівникам і вони мають бути відповідальними, сприяти роботодавцю у процесі становлення системи охорони праці на підприємстві.

Разом з прийняттям Конвенції про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище Генеральна Асамблея МОП затвердила й відповідну Рекомендацію. Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці 1985 року ратифікована Україною 10 березня 2010 року [52]. Під терміном «служба гігієни праці» мають на увазі службу, на яку покладено в основному профілактичні функції і відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їх представників на підприємстві з питань вимог про створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й психічного здоров'я. Служба є незалежною як від роботодавця, так і від працівників, виконує переважно консультативно-дорадчі функції. В Україні служба охорони праці створюється для організації виконання завдань, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці. Вона формується за розпорядженням роботодавця, що не відповідає вимогам міжнародних стандартів.

Конвенція МОП № 187 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року [53] розкриває поняття «національна система безпеки і гігієни праці», визначає її як інфраструктуру, передбачає основні рамки для проведення національної політики й національної програми у сфері безпеки та гігієни праці. Отже, з метою забезпечення необхідних умов праці потрібно створити систему, яка включає не лише нормативно-правові акти, колективні угоди, а й відповідні органи, інспекції, що здійснюють контроль за



виконанням норм законодавства, співробітництво між керівництвом, працівниками та їх представниками на рівні підприємства, систему професійної підготовки з питань охорони праці, проведення науково-дослідницьких робіт у цій сфері.

Розглядаючи питання нормативно-правового регулювання охорони праці, необхідно дослідити локальні нормативно-правові акти. Питання локального нормативно-правового регулювання правових відносин завжди викликало серйозну увагу правників. Інститут охорони праці як елемент трудового права безпрецедентно пов'язаний із локальними нормативними актами. Адже саме в них зосереджені норми з охорони, безпеки і гігієни праці. Незважаючи на практичну цінність вказаної юридичної категорії, у вітчизняному законодавстві не було встановлено легального визначення локальних нормативно-правових актів та особливостей регулювання ними правовідносин. Проте стаття 4 Кодексу законів про працю передбачає, що до системи актів трудового законодавства відноситься Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства України [37]. Вказане твердження визначає можливість прийняття уповноваженими суб'єктами локальних нормативно-правових актів. Дану прогалину спробували ліквідувати розробники проекту Трудового кодексу України. Книга перша документа отримала назву «Загальні положення», у якій міститься глава 2 «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини». Частина друга статті 11 проекту Трудового кодексу України встановлює, що до системи належать також генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна угоди, колективні та трудові договори, а частина третя – нормативні акти роботодавця [54].

Відсутність законодавчої дефініції вказаної категорії обумовила існування значної кількості підходів до визначення поняття локального нормативно-правового акта. З цього приводу І.С. Кириленко у науковій праці «Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект» зазначає, що під локальним нормативно-правовим актом слід розуміти особливий різновид нормативно-

правових актів, що приймається уповноваженим суб'єктом локальної правотворчості в особливому порядку відповідно та на виконання положень нормативних актів вищої юридичної сили. Такі акти закріплюють загальнообов'язкові правила поведінки, що стосуються діяльності суб'єкта локальної нормотворчості, поширюються на відносини локального рівня [55, с. 34].

До локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права, належать: колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструкції, інструкції з охорони праці, положення (про служби охорони праці, про оплату праці, преміювання, про атестацію), інструкції, правила, накази, розпорядження.

Переважає більшість цих нормативних актів містять норми з охорони праці. Важливим локальним нормативно-правовим актом є колективний договір. Це локальний нормативно-правовий акт, який укладається між роботодавцем, з однієї сторони, та одним або кількома профспілковими органами, а при відсутності таких органів – представниками працівників, обраними та уповноваженими трудовим колективом, з іншої сторони. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» змістом колективного договору є: встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати, інших видів трудових виплат, режиму роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку, умов праці, охорони праці [31].

Відповідно до норм ст. 20 Закону України «Про охорону праці» у колективному договорі (угоді) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, обов'язки, комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям та пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Вказана норма є правовою гарантією та основою регламентації охорони праці у колективному договорі.

Крім того, ст. 8 Закону України «Про охорону праці» дозволяє роботодавцю додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці вимагають їх застосування. Такий захист обов'язково повинен бути забезпечений у випадку, якщо виробництво може негативно вплинути на стан здоров'я працівника [56].

Ст. 19 Закону України «Про охорону праці» визначає, що на підприємствах, які утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці обов'язково встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. А тому колективний договір повинен містити детальний опис фінансування всіх заходів щодо охорони праці [56].

У колективному договорі відповідно до законодавчих актів можуть передбачатись: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці, додаткового комплекту спецодягу, обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень на виробництвах, де нормами це не передбачено, встановлення, залежно від конкретних умов праці, додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу тощо.

Важливим локальним нормативно-правовим актом є трудовий договір. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю трудовий договір є угодою між працівником та власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації (уповноважений ним орган чи фізична особа) зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці,

необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [37].

Механізм забезпечення законодавства про охорону праці починає працювати ще на етапі укладання трудового договору. Адже відповідно до ст. 5 Закону України «Про охорону праці» під час укладання трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку щодо умов праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до норм законодавства та положень колективного договору [56].

Ст. 21 Кодексу законів про працю врегульовує умови охорони, безпеки та гігієни праці [37]. У трудовому договорі містяться обов'язкові умови трудового договору, а також можуть включатись і необов'язкові (факультативні) умови трудового договору, які стосуються забезпечення належної охорони, безпеки та гігієни праці.

Отже, необхідно зауважити, що норми з охорони праці у трудових договорах на території України на сьогоднішній день використовуються не в повній мірі. Це зумовлено присутністю законодавчого забезпечення з охорони праці, з однієї сторони, та небажанням роботодавців встановлювати норми із забезпечення охорони праці в трудовому договорі, з іншої сторони.

Важливими локально-правовими актами у сфері охорони праці є положення про служби з охорони праці. Відповідно до норм Типового положення про службу з охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04 служба охорони праці створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. Як визначають норми сучасного господарського законодавства, кожен підрозділ юридичної особи повинен мати положення, у якому затверджується його компетенція, завдання, функції тощо. Тому положення про службу з охорони праці повинно бути затверджене на кожному підприємстві, де кількість працюючих 50 і більше та функціонує служба з охорони праці [57]. Що стосується змісту положення про службу з охорони праці, то він повинен

бути сформований на підставі законодавства про охорону праці та Типового положення. До його змісту необхідно включити наступні відомості:

- посади, штатний розпис (наприклад, начальник служби, інженер з охорони праці та інструктор з протипожежної профілактики, а також інші особи);
- підпорядкування служби;
- порядок вступу на посаду, перевірка знань працівників служби;
- основні завдання, функції та організація роботи служби;
- права, обов'язки, відповідальність працівників служби тощо [58, с. 106].

Необхідно зауважити, що норми з охорони праці містяться у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Аналіз вітчизняної літератури свідчить, що правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний документ, який встановлює на підприємстві, в установі, організації трудовий розпорядок, порядок прийняття, переведення, звільнення працівників, основні права та обов'язки, обов'язки керівництва, робочий час, щоденний відпочинок, заохочення, відповідальність за порушення трудової дисципліни тощо. Відповідно до норм ст. 142 Кодексу законів про працю України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, що затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу та виборним органом первинної профспілкової організації на основі типових правил. У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti та положення про дисципліну [37].

Необхідно зауважити, що в окремих галузях центральними органами виконавчої влади було прийнято Типові правила внутрішнього трудового розпорядку. Наприклад, такими органами є Міністерство освіти і науки України, Національне агентство України з питань державної служби. Саме ці органи затвердили Типові правила внутрішнього трудового розпорядку у

галузях, де вони здійснюють формування та реалізацію державної політики. Відповідно до Типових правил правила внутрішнього трудового розпорядку повинні відповідати вимогам законодавства про охорону праці та не порушувати права працівників [59].

Важливе значення у сфері охорони праці відіграють інструкції з охорони праці. Існують наступні види інструкцій: інструкції, що належать до державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці, примірні інструкції, інструкції, що діють на підприємстві. На локальному рівні затверджуються інструкції, які діють на підприємстві. З огляду на різноманітність професій, виробництв та видів праці, таких інструкцій є велика кількість. Для детального ознайомлення з інструкціями варто звернути увагу на офіційний сайт Бібліотеки охорони праці. Електронний ресурс містить більше 1300 інструкцій. Аналіз засвідчив, що вони містять наступні відомості: шифр та назву інструкції; суб'єкта, який затвердив інструкції, дату затвердження; назву посади, роботи, яку виконує робітник чи працівник; специфіку роботи; порядок допуску особи до виконання роботи; обов'язки особи, яка виконує роботи; вимоги перед початком роботи, під час роботи та після роботи тощо [58, с. 108].

Відповідно до п. 4 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336, Довідник є основою для розроблення посадових інструкцій працівникам, що закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність [60]. Це доречно, адже у документі зосереджено величезну кількість різноманітних посад та робіт, обов'язки, які виконуються працівниками, знання, якими останні повинні володіти.

Посадова інструкція є документом, яка визначає організаційно-правове становище працівника у структурному підрозділі, забезпечує умови для його ефективної праці. Посадові інструкції встановлюють права та обов'язки працівників, їх підпорядкування, назву та специфіку посади, кваліфікаційні вимоги, відповідальність працівника [61].

Положення Міністерства праці України від 29.01.1998 № 9 встановлює вимоги до змісту, будови та викладу інструкцій з охорони праці, визначає порядок опрацювання та введення в дію нових, перегляду та скасування чинних інструкцій. Вимоги Положення є обов'язковими для всіх міністерств, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та видів їх діяльності. Одним із видів інструкцій є інструкції, що діють на підприємстві.

Останні належать до нормативних актів про охорону праці, чинних у межах конкретного підприємства [62]. Такі інструкції розробляються на основі діючих нормативних актів про охорону праці, примірних інструкцій та технологічної документації підприємства з урахуванням конкретних умов виробництва та вимог безпеки, викладених в експлуатаційній та ремонтній документації підприємств-виготовлювачів обладнання, що використовується на даному підприємстві. Вони затверджуються роботодавцем, є обов'язковими для дотримання працівниками відповідних професій або при виконанні відповідних робіт на цьому підприємстві.

### **1.3 Інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері охорони праці**

Інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері виробництва та охорони праці є складною категорією. Належні умови праці, зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності працівників має не тільки соціальний, але й економічний ефект, тому що результати охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання устаткування, зменшення плинності працівників, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення бюджетних видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників. Зазначені фактори становлять основу соціально-економічних інтересів суб'єктів соціальних та трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці. Значення охорони праці

полягає у сприянні зростанню ефективності суспільного виробництва через вдосконалення та поліпшення умов праці, підвищення рівня безпечності, зниження виробничого травматизму та професійних захворювань, збереження трудових ресурсів, збільшення сукупного національного продукту [63, с. 67].

Важливим питанням є зростання продуктивності праці, що відбувається в результаті збільшення фонду робочого часу завдяки скороченню внутрішніх простоїв шляхом зниження кількості травм, завдяки запобіганню передчасної втоми за рахунок покращення умов праці та введення оптимальних режимів праці й відпочинку, інших заходів що сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів та підвищення професійної активності працюючих відбувається завдяки покращенню стану здоров'я, подовженню середньої тривалості життя шляхом покращення умов праці. Це супроводжується високою трудовою активністю та підвищенням виробничого стажу. Підвищується професійний рівень завдяки зростанню кваліфікації та майстерності. Наслідком є збільшення сукупного національного продукту за рахунок покращення зазначених показників та їх компонентів [64, с. 197].

Необхідно звернути увагу на те, що збільшення фонду робочого часу та ефективність використання обладнання досягається шляхом зниження простоїв протягом зміни внаслідок погіршення самопочуття через умови праці. Під час комплексної дії на людину кількох шкідливих виробничих факторів, простої можуть досягати 20-40 % за зміну.

Поліпшення умов та охорони праці, як інтерес суб'єктів соціально-трудових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, що задовольняє не тільки безпосередньо працівників, а й підприємців та суспільство в цілому, в ринкових умовах тісно пов'язане з економічним стимулюванням роботодавців.



Розглядаючи питання інтересів суб'єктів соціально-трудоваих правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, вважаємо за необхідне визначити їх коло та ознаки, за якими вони відрізняються від інших суб'єктів суспільних правовідносин. Досліджуючи поняття суб'єкта соціально-трудоваих правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, необхідно вказати на відсутність у нормативно-правових актах конкретного його визначення. У науковій літературі не існує також єдиного підходу до вирішення даної проблеми. Тому дане питання є предметом численних наукових дискусій. Для з'ясування поняття суб'єкта соціально-трудоваих правовідносин у сфері виробництва й охорони праці необхідно звернути увагу на положення Закону України «Про охорону праці». Тлумачення його положень дозволяє стверджувати, що суб'єктами охорони праці є конкретно визначені суб'єкти, які гарантують реалізацію правових, соціальних, економічних, організаційних, технічних, санітарних, гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини під час здійснення трудової функції [56]. Зазначене поняття видається узагальненим та нечітким і є одним із недоліків даного нормативно-правового акта, що вимагає переоцінки, внесення змін та виправлень до нього.

Враховуючи зазначені думки науковців, зауважимо, що визначення та встановлення безпечних і здорових умов праці є недостатнім, адже їх необхідно захищати, створюючи надійний механізм функціонування та реалізації за допомогою встановленого кола суб'єктів охорони праці.

На думку В.І. Щербини, недостатньо визначити трудові права працівників та інших учасників трудових відносин. Їх необхідно надійно захистити від будь-яких порушень чи зазіхань [65, с. 14]. Такий захист можуть гарантувати тільки належним чином сформовані органи (уповноважені особи підприємства, установи, організації) як суб'єкти охорони праці.

Отже, під суб'єктами соціально-трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці слід розуміти сукупність державних та недержавних органів (уповноважених осіб підприємства, установи, організації), що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці [66, с. 124].

Для виокремлення суб'єктів соціально-трудових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці необхідно окреслити та охарактеризувати притаманні їм специфічні ознаки. Провівши аналіз наукової літератури, зазначимо, що найголовнішими з них є наступні ознаки:

1) суб'єкти є особами, які здійснюють діяльність, спрямовану на забезпечення та реалізацію норм у сфері охорони праці;

2) вони наділені правосуб'єктністю: правоздатністю (здатністю мати права та виконувати обов'язки) та дієздатністю (здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки у сфері охорони праці, створювати для працівників належні й безпечні умови праці);

3) суб'єкти можуть бути учасниками правовідносин щодо охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами;

4) суб'єкти мають домінуюче становище у системі учасників трудових правовідносин – представляють державу та реалізують політику у сфері охорони праці;

5) суб'єкти мають право притягнути правопорушника до юридичної відповідальності;

6) суб'єкти мають передбачені законодавством контрольно-наглядові повноваження щодо охорони праці;

7) діяльність суб'єктів має безперервний характер (зобов'язані постійно контролювати трудовий процес).

Суб'єктами соціально-трудоових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці виступають переважно фізичні або юридичні особи, які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці. Аналізуючи наукову літературу, звернемо увагу на те, що характерну ознаку, притаманну суб'єктам соціально-трудоових відносин у сфері виробництва й охорони праці, науковці не досліджували. Тому при розкритті сутності даної ознаки, характеристики юридичної та фізичної особи як суб'єкта соціально-трудоових відносин у сфері виробництва й охорони праці необхідно враховувати не загальні риси, а особливі, з виникненням яких суб'єкт реально набуває статусу у сфері охорони праці, а саме:

- 1) укладення трудового договору з найманим працівником;
- 2) розробка та затвердження положень, інструкцій, інших локальних актів у сфері охорони праці;
- 3) створення належних умов праці, безпеки технологічних процесів на підприємстві, санітарно-побутових умов для виконання трудової функції;
- 4) створення відповідних служб, призначення уповноважених осіб, які будуть здійснювати охорону праці.

Таким чином, тільки у випадку врахування зазначених особливостей будь-яка особа (фізична або юридична) наділяється можливістю набуття статусу суб'єкта соціально-трудоових відносин у сфері виробництва й охорони праці.

Також нормами чинного законодавства чітко передбачені контрольно-наглядові повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці. У юридичній енциклопедії поняття «повноваження» трактується як сукупність прав і обов'язків державних органів, посадових та інших осіб, закріплених за ними у встановленому законодавством порядку для здійснення покладених функцій [67, с. 590]. Б. М. Лазарев називає повноваженнями комплекс конкретних прав та обов'язків, що надаються для реалізації покладених на суб'єкта правовідносин функцій [68, с. 102]. Вказане визначення розкриває зміст

повноважень як елемента правового статусу суб'єкта охоронних правовідносин у сфері трудового права.

Повноваженню, яке розглядається як елемент характеристики суб'єктів правоохорони праці у трудовому праві, притаманні такі ознаки, як владність та легітимність [69, с. 58-61]. Саме ці дві ознаки є визначальними в формуванні правового статусу повноважень.

Легітимність виступає ознакою законності влади, її відповідністю положенням Конституції та законів. Влада – ознака повноважень органів держави, а легітимність суб'єктів охоронних правовідносин – складова частина їх повноважень. Власне через повноваження влада детермінується, встановлюється та реалізується. Визначальною ознакою суб'єктів соціально-трудова правовідносин у сфері виробництва й охорони праці є безперервний характер (трудова процес контролюється постійно). Контрольно-наглядові повноваження суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері виробництва й охорони праці у трудовому праві реалізуються шляхом:

- постійного спостереження за діяльністю підконтрольних об'єктів;
- можливістю впливати на поточну діяльність учасників трудових правовідносин;
- притягнення до юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства;
- оцінки діяльності підвладного об'єкта не тільки з позицій законності та доцільності [70, с. 107-108];

Для підтвердження вищевказаного потрібно звернутися до положень статей 38, 39 Закону України «Про охорону праці», де зазначено перелік відповідних контрольно-наглядових суб'єктів та їх права і обов'язки у сфері охорони праці [56].

Відповідно до норм вказаного Закону органи державного нагляду за охороною праці не залежать від суб'єктів господарювання, суб'єктів

підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Суб'єкти соціально-трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці виступають особливими та специфічними учасниками трудових правовідносин, діяльність яких регламентована нормами права, покликана регулювати правовідносини шляхом покладених повноважень, спеціального правового статусу. Основне завдання, що ставиться перед вказаним видом суб'єктів, полягає у підтриманні законності та недопущенні порушення прав з боку учасників охоронних правовідносин щодо забезпечення належних та безпечних умов праці для виконання трудових функцій працівниками. Але його можливо виконати лише зазначивши та дослідивши ієрархічну структуру суб'єктів охорони праці. Визначення та формування класифікації суб'єктів охорони праці дозволить виокремити проблемні моменти організації системи, знайти шляхи подолання вказаних неузгодженостей. Надалі групування суб'єктів охорони праці буде гарантією розподілу повноважень та функцій між учасниками охоронних правовідносин (між працівником і роботодавцем; між працівником і профспілковими організаціями; між роботодавцем та контрольно-наглядовими суб'єктами).

Забезпечення виробничої охорони праці пов'язане із забезпеченням соціальних, психологічних, соціально-демографічних особистостей. З одного боку, це сприяє створенню здорових відносин у трудових колективах, з іншого – призводить до підвищення продуктивності праці, збільшення прибутку підприємства. Саме це становить інтерес суб'єктів соціально-трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці.

Здійснення заходів з поліпшення умов охорони праці впливає на економічні та соціальні результати виробництва, коли задовольняються інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці. На українських підприємствах значна частина витрат припадає на пільги та компенсації, пов'язані із небезпечними умовами праці, відшкодування наслідків несприятливих умов праці замість витрат на

охорону техніки безпеки. Дані економічного аналізу свідчать про те, що доцільнішим для підприємства є спрямовувати кошти на поліпшення умов праці, профілактику нещасних випадків та професійних захворювань.

Наразі управління охороною праці ґрунтується на економічній зацікавленості власника та працівників підприємств у створенні безпечних та нешкідливих умов праці. Таким чином, при належній організації праці це позитивно відображається на матеріальному становищі працівників підприємства. Розвиток різних форм власності, їх законодавче закріплення передбачає принципово нові підходи до управління охороною праці на підприємствах [71, с. 57]. Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему заохочень для працівників, які дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил особистої та колективної безпеки, беруть участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Економічні результати заходів щодо поліпшення умов та охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків внаслідок аварій, нещасних випадків та професійних захворювань як на макрорівні, так і на мікрорівні (на кожному підприємстві) [72, с. 97].

До економічних результатів впливу умов праці на людину, що мають позитивне значення та становлять інтерес суб'єктів соціально-трудова правовідносин у сфері виробництва й охорони праці, належать: підвищення продуктивності праці; раціональне використання основних виробничих фондів. Сприятливі умови забезпечують підвищення продуктивності праці за рахунок як інтенсивних (скорочення витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції), так й екстенсивних факторів (підвищення ефективності використання робочого часу завдяки зниженню щоденних втрат за тимчасовою непрацездатністю й виробничим травматизмом) [64, с. 199].

Поліпшення умов праці, запровадження заходів із забезпечення безпеки праці у підсумку скорочують плинність кадрів. За ознакою «важкі та несприятливі умови праці» у промисловості звільняються до 20%

працівників, в будівництві – більше 25%. Необхідно зауважити, що позитивні економічні результати тісно пов'язані як з особистими факторами (дієздатність, працездатність), так і з соціальними результатами. Зростання продуктивності праці пов'язане із скороченням щоденних витрат робочого часу, обумовлених тимчасовою непрацездатністю, підвищенням ефективності використання робочого часу, продовженням періоду активної трудової діяльності [73, с. 57].

Зростання непродуктивних витрат часу, праці обумовлюється неналежною організацією робочих місць без врахування ергономічних вимог. Тому виникає необхідність використання додаткових фізичних зусиль через незручне робоче місце, невдале розташування органів управління обладнанням, невдале конструктивне оформлення робочих місць. У результаті поліпшення умов праці нормалізується психологічний мікроклімат, підвищується злагожденість у роботі, зростає продуктивність праці. Збільшення фонду робочого часу досягається скороченням щодобових втрат на виробничий травматизм та неявки на роботу. Шкідливі умови праці суттєво впливають на виникнення професійних захворювань, виникнення й тривалість загальних захворювань [73, с. 56].

Важливим питанням є економія матеріальних ресурсів, яку можна досягти шляхом відміни пільг та компенсацій за несприятливі умови тільки при чіткому дотриманні на підприємстві відповідних санітарно-гігієнічних вимог та правил безпеки до робочих місць. Це дозволяє повністю або частково відмінити такі пільги, як скорочений робочий час та додаткова відпустка, підвищення тарифної ставки та пільгової пенсії, лікувально-профілактичне харчування та безкоштовна видача молока [74, с. 193]. Вказані пільги пов'язані із значними трудовими втратами та супроводжуються виплатами додаткових грошових коштів за фактично невідпрацьований час. Аналіз плинності кадрів свідчить про наступне: із загальної кількості працівників, які звільняються за власним бажанням, від 10 до 25% становлять працівники, яких не влаштовують умови праці.

Практично всі витрати на заходи щодо поліпшення умов й охорону праці можна поділити на такі: витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим втрат внаслідок травм й професійних захворювань; витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків; витрати на штрафи та інші відшкодування [75, с. 120].

Існують такі види штрафів: штрафи за наявність нещасних випадків та приховування від обліку потерпілих; штрафи щодо недотримання нормативних вимог безпеки праці; штрафи працівникам за порушення вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці, компенсації за час вимушеного простою через небезпеку виконання робіт та через припинення робіт органами державного нагляду за охороною праці; штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов'язань перед іншими підприємствами, установами та організаціями; компенсаційні виплати населенню за пошкодження житлового фонду, приватного майна, забруднення довкілля тощо [64, с. 198].

Необхідно звернути увагу на соціальні результати впливу умов праці на працівників. До позитивних соціальних результатів належать:

- 1) ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості;
- 2) стан здоров'я, ставлення до праці;
- 3) соціальна активність;
- 4) максимальне задоволення потреби у сприятливих умовах праці й пов'язаної з цим потреби у змістовній, творчій, високопродуктивній праці;
- 5) зміцнення здоров'я тощо.



## Висновки до розділу 1

Підводячи підсумки розділу, слід зазначити, що суб'єктами соціально-трудових відносин у сфері виробництва й охорони праці є сукупність державних та недержавних органів (уповноважених осіб підприємства, установи, організації), що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці

Інтереси суб'єктів соціально-трудових правовідносин у сфері виробництва та охорони праці є складною категорією. Належні умови праці, зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності працівників має не тільки соціальний, але й економічний ефект, тому що результати охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання устаткування, зменшення плинності працівників, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення бюджетних видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників. Зазначені фактори складають основу соціально-економічних інтересів суб'єктів соціальних та трудових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці. Значення охорони праці полягає у сприянні зростанню ефективності суспільного виробництва через вдосконалення та поліпшення умов праці, підвищення рівня безпечності, зниження виробничого травматизму та професійних захворювань, збереження трудових ресурсів, збільшення сукупного національного продукту.

У результаті дослідження нормативно-правового регулювання охорони праці було встановлено, що нормативно-правове регулювання в сфері охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та локальному.

Право кожної людини на належні та безпечні умови праці закріплене в Конституції України (ст. 43), Кодексі законів про працю (ст. 2), Основах законодавства України про охорону здоров'я (ст. 6). Вказані нормативно-правові акти з питань правового регулювання у сфері охорони праці належним чином приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами, що ратифіковані в Україні. Сьогодні зростає інтерес до належного регулювання охорони праці та діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці. Про це свідчать акти МОП, які Україна визнала за останні роки, а також затвердження плану заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до нормативно-правового регулювання охорони праці у всіх сферах економічної діяльності і ці проблеми потрібно вирішувати найближчим часом.

Слід зазначити, що охорона праці виступає умовою не лише економічної сталості та ефективної роботи, але й має й велике соціологічне значення, оскільки, перш за все, покликана забезпечувати належні безпечні умови праці задля захисту здоров'я та життя працівника. Навіть світовим товариством визнається право кожної людини на справедливі та сприятливі умови праці, що включають умови праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни (ст. 23 Загальної декларації прав людини та громадянина, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права). Слід нагадати, що ці положення знайшло своє закріплення та розвиток у національному законодавстві.

Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці, а також поліпшення дієвості цих положень особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та

працівниками, роз'яснювальна робота щодо положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що інтерес до належного регулювання охорони праці в цілому та діяльності системи суб'єктів трудових відносин в сфері охорони праці зокрема в Україні останнім часом зростає.

Розглядаючи локальне нормативно-правове регулювання, відзначимо, що основними документами в цій сфері є: колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про служби з охорони праці, посадові інструкції та інструкції з охорони праці. Здійснене дослідження дає можливість стверджувати про значний масив такого роду локальних документів. Як було визначено попередньо, положення про них затверджуються різними державними органами та посадовими особами. Внаслідок цього існує проблема їх пошуку та використання роботодавцями. Її вирішення можливе за рахунок змістовної систематизації локальних актів у галузі охорони праці.

## РОЗДІЛ 2 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

### 2.1 Поняття та класифікація суб'єктів охорони праці

Державна політика в галузі охорони праці ґрунтується на принципі пріоритетності життя та здоров'я працівників. Реалізація державної політики здійснюється суб'єктами у сфері охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях. Такі суб'єкти є учасниками суспільних відносин щодо захисту прав та свобод учасників трудових відносин. Одним з завдань вказаних суб'єктів є обов'язок здійснювати контроль за дотриманням належних умов праці для працівників [66, с. 118].

У теорії вітчизняного трудового права немає єдності щодо суб'єктного складу трудового права взагалі та його структурних елементів, а також на нормативному рівні відсутнє закріплення правових категорій. Тому регламентація правового статусу та проблема визначення суб'єктів охорони праці в трудовому праві є особливо актуальною в наш час [77, с. 5].

Приступаючи до визначення поняття суб'єкта трудового права в сфері охорони праці, зазначимо, що в нормативно-правових актах конкретної його дефініції не існує, також відсутнє єдине трактування цього поняття і в правовій літературі. Тому дане питання є предметом багатьох наукових дискусій. Для визначення поняття суб'єкта трудового права в сфері охорони праці, в першу чергу, варто звернутися до основного законодавчого акта в цій сфері – Закону України «Про охорону праці». На підставі тлумачення його положень можна стверджувати, що суб'єктами охорони праці є конкретно визначені суб'єкти, що гарантують реалізацію системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі здійснення трудової функції [56]. Таке трактування є надто узагальненим та нечітким і являє

собою один із недоліків даного нормативно-правового акта, який потребує негайної оцінки та виправлення.

Схоже визначення дає і науковець В.І. Прокопенко, на чю думку, суб'єкти охорони праці – це сукупність певних органів/уповноважених осіб, спрямована на забезпечення належних умов праці для найманих працівників.[78, с. 106].

Г.С. Гончарова характеризує суб'єктів охорони праці інакше. Вона вважає, що відповідними суб'єктами, виступають суб'єкти, які мають на меті впроваджувати й реалізовувати правові норми та правила шляхом створення безпечних умов праці на виробництві, спрямованих на запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. Такі суб'єкти регулюють і контролюють порядок дотримання законодавства про охорону праці за активної участі трудових колективів, профспілок тощо [79, с. 5]. Враховуючи визначення поняття «охорона праці», Н.Б. Болотіна під суб'єктами охорони праці розуміє сукупність суб'єктів охоронних правовідносин, які гарантують здійснення заходів щодо забезпечення для працівників здорових та безпечних умов праці на виробництві [80, с. 482]. З нашої точки зору, наведені думки науковців щодо визначення та встановлення безпечних і здорових умов праці є недостатніми, так як їх ще необхідно захищати, створюючи надійний механізм функціонування та подальшої реалізації за рахунок чітко встановленого кола суб'єктів охорони праці.

На думку В.І. Щербини, права учасників трудових відносин потребують надійного захисту від порушень та посягань [65, с. 14]. Вказаний безпосередній захист можуть гарантувати лише належним чином сформовані органи або уповноважені особи підприємства, установи, організації як суб'єкти охорони праці.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що під суб'єктами охорони праці необхідно розуміти сукупність органів (державних та недержавних) або уповноважених осіб підприємства, установи, організації,

які покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, а також здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці [66, с. 124].

З метою виділення суб'єктів охорони праці у порівнянні з іншими суб'єктами трудових правовідносин потрібно виокремити й охарактеризувати специфічні ознаки, що притаманні лише їм.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що до вказаних ознак належать наступні:

- 1) вони є особами (фізичними або юридичними), які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці;
- 2) вони наділені правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та виконувати обов'язки, і дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки в сфері охорони праці й створювати для працівників належні і безпечні умови праці;
- 3) можуть бути учасниками правовідносин із охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами;
- 4) мають домінуюче становище в системі учасників трудових правовідносин, оскільки представляють державу і реалізують політику в сфері охорони праці;
- 5) можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності;
- 6) мають чітко передбачені законодавством контрольні повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці;
- 7) їх діяльність носить безперервний характер (вони повинні постійно контролювати трудовий процес).

У першу чергу, слід зазначити, що суб'єктами охорони праці переважно виступають фізичні або юридичні особи, які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці. Аналізуючи юридичну літературу щодо вказаного питання, необхідно звернути увагу на той факт, що дану характерну ознаку, притаманну саме

суб'єктам охорони праці, науковці не досліджували. Тому в ході розкриття сутності даної ознаки, при характеристиці юридичної та фізичної особи як суб'єкта охорони праці (розглянемо на прикладі роботодавця) слід враховувати не загальні риси (вік, організаційна єдність, настання юридичного факту тощо), а особливі, з виникненням яких реально виникає статус суб'єкта охорони праці. До них, зокрема, належать наступні:

- 1) укладення трудового договору (або особливої його форми) з найманим працівником;
- 2) розробка і затвердження положень, інструкцій, інших локальних актів з охорони праці;
- 3) створення можливостей забезпечити належні умови праці, безпеку технологічних процесів на підприємстві та санітарно-побутові умови для виконання трудової функції працівником;
- 4) створення відповідних служб чи призначення уповноважених осіб, що здійснюватимуть охорону праці тощо.

Таким чином, лише у разі виконання всіх вказаних особливостей будь-яка особа (фізична чи юридична) має можливість отримати статус суб'єкта охорони праці.

Наступною досліджуваною ознакою суб'єктів охорони праці є наявність правосуб'єктності. Правосуб'єктність містить два компоненти: правоздатність і дієздатність. Так, правоздатність – це визнана законом здатність особи мати певні права й обов'язки. Наприклад, право працівника на пільги і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці, що є однією із гарантій охорони праці на підприємстві, в установі та організації [56]. У свою чергу, прикладом обов'язку у сфері охорони праці може слугувати обов'язок роботодавця забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору [56].

Продовжуючи характеристику поняття «правосуб'єктність», розглянемо зміст визначення дієздатності. Під дієздатністю потрібно

розуміти здатність особи своїми діями набувати й реалізовувати суб'єктивні права та обов'язки, а також нести відповідальність за свої дії. Для того, щоб особа набула трудові права й обов'язки у сфері охорони праці, недостатньо тільки її визнаної законом здатності мати зазначені права, необхідні ще й активні дії з боку зацікавленої особи.

Таким чином, характерною особливістю суб'єктів охорони праці є наявність двох категорій – «правоздатності» і «дієздатності», що виступають нероздільними поняттями і виникають одночасно практично в усіх суб'єктів охоронних правовідносин [66, с. 126].

Ще однією специфічною ознакою, що притаманна суб'єктам охорони праці, є можливість бути учасниками охоронних правовідносин лише на підставі юридичних норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами. Даний факт підтверджується існуванням правової регламентації вказаного питання на рівні спеціального законодавчого акта – Закону України «Про охорону праці» [56] (поширює свою дію на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих), а також Кодексу законів про працю України [37], Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [34]. У даних нормативно-правових актах зазначаються права та обов'язки суб'єктів охорони праці та вказується на певний вид відповідальності в разі порушення приписів законодавства.

Наступною ознакою, яку необхідно розглянути, є домінуюче становище суб'єктів охорони праці в системі учасників трудових правовідносин, оскільки вони представляють державу і реалізують політику в сфері охорони праці. Так, Конституцією України гарантовано рівність всіх учасників будь-яких суспільних відносин. У свою чергу, і в трудових відносинах панує принцип законності та рівності, проте це має дещо опосередковане відношення до охоронних правовідносин. Для охорони прав



та свобод учасників трудових правовідносин суб'єкти охорони праці повинні мати важелі впливу та домінуючу ланку функціонування. Якщо вищевказане відсутнє, то в правопорушника не виникає обов'язку відшкодувати шкоду та не повторювати такого виду правопорушення. Існування рівності між учасниками припускається в будь-яких правовідносинах, крім охоронних, і тому вони відзначаються імперативністю. Імперативність суб'єктів охорони праці полягає в тому, що їхні вказівки та рішення є обов'язковими для учасників трудових правовідносин, що дає їм право швидко вирішувати проблему. Домінуюче становище цих суб'єктів відносить їх до уповноважених учасників трудових правовідносин, де вони повністю користуються своїми правами щодо зобов'язаних суб'єктів. Суть правовідносин між уповноваженими та зобов'язаними суб'єктами охорони праці у трудовому праві, з точки зору домінуючого становища суб'єктів охорони праці, полягає у простій схемі – «уповноважена особа (суб'єкт охоронних правовідносин) – суспільний інтерес – законна вимога – зобов'язаний суб'єкт – реалізація завдання» [66, с. 129].

Ця особливість є показником імперативного становища суб'єкта охоронних правовідносин в порівнянні з іншими учасниками. Але в той же момент, для нормального функціонування правової системи суб'єкти охорони праці повинні мати дієві засоби, за допомогою яких вони б ефективно впливали на порушника. Отже, вказана особливість суб'єктів охорони праці у трудовому праві полягає в їх домінуючому положенні щодо інших учасників правовідносин, що дає їм змогу регулювати ці правовідносини як уповноваженому учаснику з боку держави (підприємства, установи чи організації) у сфері найманої праці.

Іншою ознакою суб'єктів охорони праці є те, що вони можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності. На думку А.С. Шабурова, мета юридичної відповідальності визначається через притягнення особи-правопорушника до відповідальності, правомірну реакцію держави на вчинення діяння з боку правопорушника та виховання в

нього поваги до інших учасників трудових правовідносин [81, с. 34]. О.С. Іоффе трактує юридичну відповідальність, насамперед, як санкцію за правопорушення, як наслідок, передбачений нормою права на випадок її недотримання. Ця санкція виражається в примусових заходах щодо дотримання норм права і застосовується органами держави до тих, ким ці норми порушуються. І, відповідно, юридичні наслідки, не пов'язані з примусовими заходами, не можна відносити до сфери правової відповідальності [82, с. 245]. Ще однією з найбільш розповсюджених точок зору є позиція Д.В. Бобрової, В.Т. Смірнова та А.А. Собчака, які вважають, що відповідальність – це завжди обов'язок особи (фізичної або юридичної) зазнавати передбачених нормами права негативних наслідків за вчинене правопорушення, які виражаються у позбавленні порушника майнових прав на користь потерпілого. У цьому визначенні наголошується на соціальному змісті відповідальності, який характеризується негативним ставленням держави та суспільства до вчиненого правопорушення [83, с. 22]. Слід вказати, що для багатьох суб'єктів мотив страху перед покаранням, яке визначено в санкції порушеної статті, стає важливішим, ніж мотив, який заохочує його вчинити неправомірну поведінку, що утримує їх від вчинення даного правопорушення [84, с. 483]. Відповідно, держава, встановлюючи межі правомірної поведінки через суб'єктів охорони праці, намагається змінити ставлення та поведінку в свідомості учасників трудових правовідносин до вчинення правопорушення, тим самим виконує функцію загального попередження правопорушень.

Отже, така особливість суб'єктів охорони праці у трудовому праві передбачає притягнення учасника відносин, який вчинив правопорушення, до відповідальності. Ця особливість дає змогу суб'єктам охорони праці не тільки захищати учасників трудових правовідносин, а й негайно реагувати на порушення.

Також особливістю є те, що законодавством чітко передбачені контрольно-наглядові повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх

посадових осіб) щодо охорони праці. В юридичній енциклопедії поняття «повноваження» трактується як сукупність прав і обов'язків державних органів, а також посадових та інших осіб, закріплених за ними у встановленому законодавством порядку для здійснення покладених на них функцій [67, с. 590]. Б.М. Лазарєв називає повноваженнями комплекс конкретних прав і обов'язків, які надаються для реалізації покладених на органи суб'єкта правовідносин функцій [68, с. 102]. Наведене визначення розкриває зміст повноважень як елемента правового статусу суб'єкта охорони праці у трудовому праві.

Повноваженню, яке розглядається як елемент характеристики суб'єктів правоохорони праці у трудовому праві, притаманні такі ознаки, як владність та легітимність [69, с. 58-61]. Саме ці дві ознаки є визначальними в формуванні правового статусу повноважень.

Легітимність є ознакою законності влади і, в свою чергу, відповідністю її Конституції і закону. Враховуючи те, що влада є ознакою повноважень органів держави, легітимність суб'єктів охоронних правовідносин виступає складовою частиною їх повноважень, адже власне через повноваження влада детермінується, встановлюється та реалізується.

Більше того, визначальною ознакою суб'єктів охорони праці є те, що вони мають безперервний характер (повинні постійно контролювати трудовий процес).

Перелік органів державного нагляду за охороною праці закріплено в статті 38 Закону України «Про охорону праці». Відповідно до положень вказаної статті державний нагляд за додержанням законів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;

– центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;

– центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Згідно з нормами вказаного Закону органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування. Тобто вказані органи державного нагляду їм не підзвітні та не підконтрольні.

Аналізуючи інформацію з офіційного сайту Держпраці [85], зазначаємо, що на сьогодні визначено структуру цього органу, до якого належать три основні складники, підпорядковані Голові Держпраці.

До першого складника (керує Перший заступник Голови) віднесено:

1) Департамент з питань праці, до якого належать:

- Відділ з питань трудових відносин;
- Відділ з питань оплати праці;
- Відділ з питань гігієни праці;
- Відділ з питань експертизи умов праці;
- Сектор з питань застрахованих осіб та дитячої праці тощо;

2) Управління інспекційної діяльності:

- Відділ розслідування, аналізу та обліку аварій і виробничого травматизму;
- Відділ організаційного забезпечення та планування діяльності;

3) Сектор міжнародних зв'язків та з питань Євроінтеграції.

До другого складника (керує заступник Голови) належить:

1) Департамент нагляду в промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки, якому підпорядковані:

- Відділ нагляду в металургії, машинобудуванні та енергетиці;

- Відділ нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку;

- Відділ нагляду на виробництві і на об'єктах підвищеної небезпеки;

2) Управління гірничого нагляду:

- Відділ нагляду у вугільній промисловості;

- Відділ нагляду у гірничодобувній промисловості, за вибуховими роботами та утилізацією боєприпасів;

- Відділ геолого-маркшейдерських робіт;

3) Відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг.

Безпосередньо керівництво третім складником здійснюють помічники голови Держпраці. До цього складника згідно з визначеною на офіційному сайті Держпраці структурою належать:

1) Управління юридичного забезпечення;

2) Управління документального забезпечення, звернення громадян та доступу до публічної інформації;

3) Управління бухгалтерського обліку та фінансово-господарського забезпечення;

4) Сектор внутрішнього аудиту;

5) Відділ персоналу;

6) Сектор взаємодії із засобами масової інформації;

7) Головний спеціаліст з режимно-секретної роботи;

8) Головний спеціаліст з мобілізаційної роботи;

9) Головний спеціаліст з питань протидії корупції;

10) 24 Територіальні управління;

11) 28 Державних підприємств, серед яких: 24 Експертно-технічні центри; редакція журналу «Охорона праці»; редакція журналу «Технополіс»;

ДП «Головний навчально-методичний центр Держпраці»; ДУ «Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці».

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці врегульовано положеннями Законів України «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами, відповідними положеннями про органи державного нагляду за охороною праці.

Проаналізувавши поняття «суб'єкт охорони праці» та визначивши основні, притаманні лише йому ознаки, можна провести класифікацію суб'єктів охорони праці. Досліджуючи дане питання, в першу чергу, необхідно звернутися до формально визначеної, але офіційно не закріпленої законодавчої класифікації суб'єктів охорони праці. До неї слід відносити:

- 1) роботодавця;
- 2) працівника;
- 3) службу охорони праці на підприємстві;
- 4) комісію з питань охорони праці на підприємстві;

5) державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства й інші органи центральної влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування);

- б) державні органи з нагляду і контролю за охороною праці.

Перелічені суб'єкти охорони праці складають лише певну сукупність, не утворюючи ієрархічної структури поділу за характерними ознаками. Тому необхідно розглянути й інші варіанти класифікації суб'єктів охорони праці, а саме ті, які наводяться науковцями в доктрині трудового права. На думку З.М. Яремка, групувати суб'єкти охорони праці можливо у наступній варіації:

1) на рівні держави: Кабінет Міністрів України; Державна служба України з питань праці; міністерства й інші органи центральної влади; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;

2) на рівні об'єкта господарювання: власник (роботодавець); служба охорони праці на підприємстві; комісія з питань охорони праці на підприємстві; керівники відповідних структурних підрозділів підприємства;

3) на рівні працівника: працівник; профспілкова організація; уповноважений трудового колективу з охорони праці на підприємстві.

З.М. Яремко стверджує, що в охорони праці виникає система цих суб'єктів за їх домінуючим становищем, але при цьому кожний з цих трьох видів суб'єктів має однаковий ступінь захисту з боку держави, що і дозволяє їх об'єднувати в одну систему [86, с. 26]. Вказана класифікація, у порівнянні із законодавчою структурованістю, виглядає досить ґрунтовною та такою, що враховує всі аспекти охорони праці. Проте вона все ж таки не вказує на суб'єктів контрольно-наглядової діяльності і їх ієрархічне розташування. У свою чергу, класифікацію суб'єктів за їх роллю в управлінні охороною праці можна поділити на наступні види:

1) основні суб'єкти охорони праці: роботодавець, працівник;

2) неосновні (другорядні) суб'єкти охорони праці: державні органи управління охороною праці, державні органи з нагляду і контролю за охороною праці [86, с. 14].

Запропонована класифікація є неповною, оскільки не включає всіх суб'єктів охорони праці як на державному рівні, так і на рівні підприємства. Проаналізувавши вказані класифікації, пропонуємо власний розподіл суб'єктів охорони праці. На наш погляд, він повинен мати такий вигляд:

1) на рівні держави:

а) державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства й інші органи центральної влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування);

б) державні органи з нагляду і контролю за охороною праці (Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Державна санітарно-епідеміологічна служба України);

2) на рівні підприємства:

а) власник (роботодавець) або уповноважений ним орган;

б) служба з охорони праці;

в) комісія з питань охорони праці;

г) керівники відповідних структурних підрозділів підприємства;

3) на рівні громадського контролю:

а) працівник;

б) професійні спілки, їх об'єднання в особі виборних органів та представників (у разі відсутності профспілки – уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці);

в) уповноважений трудового колективу з охорони праці на підприємстві.

Отже, зважаючи на вищевикладене, слід зазначити, що суб'єкти охорони праці виступають особливими та специфічними учасниками трудових правовідносин, діяльність яких регламентована нормами права та покликана регулювати правовідносини шляхом покладених повноважень та спеціального правового статусу. Основне завдання, котре ставиться перед цим видом суб'єктів, полягає в підтриманні законності та недопущенні порушення прав з боку учасників охоронних правовідносин щодо забезпечення належних та безпечних умов праці для виконання трудових функцій працівниками. Проте його можливо виконати лише зазначивши та дослідивши чітку ієрархічну структуру суб'єктів охорони праці, що було запропоновано у даному підрозділі. Визначення та формулювання класифікації суб'єктів охорони праці дозволить визначити проблемні моменти організації даної системи та, відповідно, знайти шляхи подолання



вказаних неузгодженостей. У свою чергу, групування суб'єктів охорони праці виступає гарантією чіткого розподілу повноважень і функцій між учасниками охоронних правовідносин (між працівником і роботодавцем; між працівником і профспілковими організаціями; між роботодавцем та контрольованими суб'єктами). У зв'язку з цим запропонована нами класифікація надасть можливість визначити всі окреслені особливості.

## **2.2 Особливості правового статусу працівника в сфері охорони праці**

Виділення місця та значення, особливостей діяльності суб'єктів правовідносин у сфері охорони праці можливе тільки за умови аналізу їх правового статусу. Правовий статус суб'єктів охорони праці визначає їх правове становище як учасників охоронних правовідносин. Правовий статус як юридична категорія не лише передбачає стандарти можливої та необхідної поведінки, а й характеризує реальну взаємодію держави та відповідного суб'єкта правовідносин.

В.В. Лазарева звертає увагу на те, що у широкому сенсі слова під правовим статусом суб'єкта охорони праці необхідно розуміти юридично закріплене становище вказаного суб'єкта в суспільстві, його права, обов'язки й відповідальність, установлені законодавством та гарантовані державою. У вузькому значенні категорія «правовий статус суб'єкта охорони праці» характеризує обсяг прав і обов'язків, якими володіє суб'єкт охоронних правовідносин. Вони складають основний зміст, ядро правового статусу [87, с. 480]. Погоджуючись з тим, що права і обов'язки є важливими елементами правового статусу, І.І. Шамшина зазначає, що поняття структури правового статусу вказаного суб'єкта, яке наведено В.В. Лазаревою, є досить розмитим, нечітким [88, с. 57]. І.М. Якушев під правовим статусом суб'єкта трудового права, в тому числі суб'єкта охорони праці, розуміє систему невідчужуваних прав і обов'язків суб'єкта права, які обумовлюють зміст його поведінки та є передумовою вступу в правові відносини [89, с. 7]. Заслуговує на увагу також

позиція С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, які вважають, що правовий статус досліджуваного суб'єкта – це визнаний нормами трудового права стан суб'єкта права, який відображає його становище у взаєминах з іншими суб'єктами права [90, с. 109]. Тому констатація факту щодо неоднозначного формулювання правового статусу суб'єкта охорони праці вказаними науковцями, зважаючи на його зміст, є виправданим, оскільки не враховує всіх особливостей, притаманних вказаному специфічному суб'єкту трудового права.

З огляду на вищезазначене, І.І. Шамшина влучно зазначає, що правовий статус суб'єктів трудового права, як і суб'єктів охорони праці, – це система закріплених у нормативно-правових актах та гарантованих державою прав, обов'язків і відповідальності, згідно з якими суб'єкт трудового права (в нашому випадку – охоронних правовідносин) координує свою поведінку у сфері суспільних відносин із застосуванням найманої праці [88, с. 57]. Необхідно погодитися з останньою запропонованою думкою науковця, так як вона в повній мірі відображає сутність поняття «правовий статус суб'єкта охорони праці».

Таким чином, під правовим статусом суб'єкта охорони праці слід розуміти регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків (а також відповідальності за їх невиконання і недотримання), відповідно до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку.

Отже, правовий статус суб'єкта охорони праці є комплексним поняттям, якому притаманні характерні ознаки універсальності та системності. Варто також додати, що значення вказаного поняття в організації та управлінні охоронними правовідносинами важко переоцінити, оскільки за його допомогою визначаються керівні начала та ідеї співпраці вказаних суб'єктів правовідносин та, відповідно, встановлюються права, обов'язки, а також гарантій їх реалізації і визначається місце конкретного суб'єкта в суспільстві.

Виходячи із проаналізованого та вищевикладеного, варто зазначити, що для правильного розуміння правового статусу працівника як суб'єкта охорони праці необхідно виділити також його складові елементи. Зробити це достатньо складно, адже єдиної точки зору щодо структури правового статусу на сьогодні немає, проте, спираючись на думку більшості вчених, слід виділити такі його основні елементи:

- 1) трудову правосуб'єктність;
- 2) основні (статутні) трудові права й обов'язки;
- 3) юридичні гарантії (загальні й спеціальні);
- 4) передбачену законодавством відповідальність за порушення трудових прав і обов'язків.

Слід зазначити, що правосуб'єктність працівника як суб'єкта охорони праці містить два компоненти: правоздатність і дієздатність. Так, правоздатність – це не сума прав і обов'язків, а лише визнана законом здатність особи мати певні права й обов'язки. Відповідно до ч. 2 ст. 25 Цивільного кодексу України вона виникає у момент її народження [91]. Саме з цим юридичним фактом законодавець пов'язує наділення фізичної особи можливістю бути носієм цивільних прав і обов'язків. Проте він не виключає, що з моменту народження особа отримує природні права не в повному обсязі. Такий момент пов'язується з досягненням особою певного віку (за загальним правилом, 18-річного віку, однак можливі варіанти при досягненні особою 16-річного віку) або з моменту настання іншого юридичного факту – певної дії, наприклад, укладення особою трудового договору [92, с. 64]. Це може бути право працівника на пільги і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці, що є однією із гарантій охорони праці на підприємстві, в установі та організації, та його беззаперечний обов'язок – виконувати роботу, передбачену трудовим договором, який може виникати з 16-річного віку.

У свою чергу, дієздатність працівника як суб'єкта охорони праці – це здатність особи своїми діями набувати й реалізовувати суб'єктивні права та

обов'язки, а також нести відповідальність за свої дії. Для того, щоб особа набула трудові права й обов'язки у сфері охорони праці, має бути не тільки визнана законом здатність цієї особи мати зазначені права, а й здійснювати активні дії зацікавленою особою, наприклад, укласти трудовий договір.

Наведену правову позицію слід вважати правильною з огляду на те, що набуття дієздатності працівником залежить від його уміння справлятися з певною роботою та фізичного і психічного станів.

Необхідно зауважити, що ознаки стосовно правовідносин охорони праці виявляються інакше, ніж у трудових правовідносинах взагалі. Зокрема для неповнолітніх працівників законодавство передбачає додаткові гарантії охорони праці [56]. Отже, віковий фактор має вплив лише у правовідносинах охорони праці, тоді як загальні норми є обов'язковими для всіх робітників, що виконують трудові функції.

При цьому питання громадянства працівника не має значення для правовідносин безпеки та гігієни праці – законодавство вимагає забезпечувати охорону праці для будь-якого працівника. Слід враховувати, що дотримання роботодавцем вимог щодо охорони праці є обов'язковим, незалежно від психічного та фізичного стану найманого працівника [93, с. 350].

Найманий працівник є центральним суб'єктом правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці. Саме з метою захисту життя та здоров'я найманого працівника існують вказані правовідносини. Таким чином, суб'єкт правовідносин з охорони праці виступає одночасно носієм права на безпечні умови праці та володільцем життя, здоров'я і працездатності як невідчужуваного від його особи об'єкта правового захисту [37].

Наступним елементом правового статусу працівника в сфері охорони праці, котрий слід дослідити, є наявність прав і обов'язків. Працівника відповідно до нормативно-правової бази в сфері охорони праці наділено як правами, так і обов'язками. На підтвердження вищезазначеного слід привести положення статті 11 Закону України «Про охорону праці», у якій

закріплене право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної йому ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також право на відшкодування при цьому моральної шкоди (ст. 12 вказаного Закону) [56].

Статтею 43 Конституції України затверджено право на охорону праці як одне з основних трудових прав. В умовах ринкових правовідносин, зокрема договірних, воно стає особливо болючим. З цього приводу професор В.І. Прокопенко, аналізуючи історичний досвід, розвиток правового регулювання трудових відносин у ХІХ ст. і на початку ХХ ст., стверджує, що в більшості європейських країн воно формально здійснювалося на основі беззастережної договірної свободи між роботодавцем і працівником. Ця система у сфері промислового виробництва фактично закріплювала нерівність і необмежене панування господаря-власника на підприємстві [78, с. 106].

Як зазначає Л.С. Явич, нормативне закріплення прав працівника на охорону праці поділяється на загальне та спеціальне. До загальних прав належать ті, що поширюються на всіх найманих працівників. Суб'єктивне право являє собою міру юридичної можливості, яка відрізняється від простої (звичайної) можливості тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону та охороною з боку держави. З метою з'ясування змісту суб'єктивних прав працівників у сфері охорони праці їх необхідно класифікувати за визначеними підставами. Л.С. Явич констатував, що юридичні права складається з трьох взаємопов'язаних правомочностей:

- а) право на позитивні дії;
- б) право вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку;
- в) право на захист у випадку порушення юридичних обов'язків [94, с. 178].

Звернемо увагу на суб'єктивні права працівника у сфері охорони праці. Перша група прав передбачає, що у разі виникнення реальної загрози життю і

здоров'ю, робітник може відмовитись від виконання своїх функцій. Негативних наслідків від цього не настане, а час простою оплачується. Це передбачено правом на позитивні дії (частина друга статті 7 Закону України «Про охорону праці»). До того ж запорукою безпечних умов праці є право розірвання трудового договору за власним бажанням у разі порушення роботодавцем законодавства про охорону праці. У такому випадку працівнику належить виплатити вихідну допомогу у вигляді тримісячного заробітку (частина четверта статті 7 Закону України «Про охорону праці»). [56].

До другої групи прав вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку можуть бути віднесені наступні нормативно закріплені правомочності. Так, відповідно до статті 7 Закону України «Про охорону праці» працівник має право на робоче місце, захищене від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів [56]. Варто знати, що з таким правом пов'язаний обов'язок роботодавця забезпечити робітника якраз таким робочим місцем. Власне кажучи, вищезгадана стаття затверджує право працівника на тимчасову чи постійну зміну умов праці, якщо це обґрунтовано станом здоров'я. У ст. 6 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що працівник має право вимагати від роботодавця надання достовірної інформації щодо умов праці, стану та охорони праці на підприємстві, наявність шкідливих та небезпечних виробничих факторів, можливий вплив шкідливих та небезпечних виробничих факторів на стан здоров'я, про компенсації та пільги за роботу у таких умовах. Також працівник має право на навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів власника (ст. 20 Закону України «Про охорону праці») [56].

Що стосується третьої групи правомочностей, то можна говорити про те, що до неї належить відображене в статті 11 Закону України «Про охорону праці» право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я. Таке ушкодження пов'язане з виконанням трудової функції. Крім цього, працівник має право на відшкодування моральної шкоди

(ст. 12 вказаного Закону) [56]. Важливо звернути увагу на той факт, що в українському трудовому законодавстві взагалі не передбачено права працівника на захист власної честі та гідності в процесі здійснення ним трудової діяльності. На нашу думку, це значна прогалина у вітчизняному трудовому законодавстві, яку необхідно терміново ліквідувати шляхом відповідного закріплення в законі, оскільки утиски вказаних моральних категорій особи, яка виконує трудову функцію, здатні призвести не тільки до її моральних страждань, а й завдати безпосередню шкоду здоров'ю.

Необхідно зауважити, що крім норм, які закріплюють загальні права працівників у сфері охорони праці, зміст інституту охорони праці складають також спеціальні норми. Такі норми встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Аналіз норм вітчизняного законодавства надає можливість виділити чотири такі категорії: 1) особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці; 2) жінки; 3) неповнолітні; 4) особи з пониженою працездатністю. Зважаючи увагу на особливий статус вказаних працівників, законодавством передбачено ряд норм, що сприяють додатковому гарантуванню охорони праці на виробництві. Зразком може виступати те, що особи, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, мають право на скорочений робочий день, додаткову відпустку, лікувально-профілактичне харчування (ст. 9, ст. 19 Закону України «Про охорону праці»). Також ст. 10 даного Закону містить норму щодо обов'язкових попередніх та періодичних медичних оглядів за рахунок коштів власника, забезпечення спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту[56]. Як вказує Н.Д. Ударова, слід звернути увагу на те, що праця у шкідливих та небезпечних умовах становить реальний фактор ризику для життя та здоров'я, тому важливе значення має практична реалізація закріплених суб'єктивних прав працівника. Таким чином, ст. 10 Закону повинна мати імперативний характер – робота без спецодягу та передбачених засобів захисту повинна бути заборонена з метою надійного захисту здоров'я працівників. У юридичній літературі зазначалась

необхідність заборони роботи без спецодягу та передбачених засобів захисту [95, с. 92].

Ключова роль в системі охорони праці належить саме власнику підприємства, установі організації. Але слід враховувати і той фактор, що обов'язок покладений також і на працівника. Згідно з нормою ст. 18 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний знати та дотримуватись вимог нормативно-правових актів про охорону праці, правил поведінки з устаткуванням, користуватися засобами індивідуального захисту [56].

Слід також враховувати, що стаття 18 зазначеного Закону передбачає також обов'язок працівника проходити попередні та періодичні медичні огляди у встановленому порядку. Крім цього, працівник повинен негайно повідомляти власника про нещасні випадки, реальну небезпеку, що створює загрозу для життя та здоров'ю оточуючих, приймати належні заходи для усунення небезпеки [56]. З огляду на норми статті 18, недотримання працівником своїх обов'язків тягне за собою дисциплінарну відповідальність.

Законодавець чітко регламентує систему гарантій працівника з метою реалізації наданих йому прав. Так, Закон України «Про охорону праці» передбачає ряд гарантій працівника як при укладенні ним трудового договору, так і під час роботи на підприємстві. Перш за все, необхідно вказати на обов'язок роботодавця, який паралельно виступає і гарантією реалізації прав працівника, про те, що при укладенні трудового договору він має належним чином проінформувати працівника про умови праці на підприємстві, наявність небезпечних та шкідливих виробничих обставин і можливі наслідки їх впливу на здоров'я та безпечні умови виконання трудової функції [56]. Тому зазначена гарантія є досить важливою, оскільки дозволяє майбутньому працівнику пересвідчитись у безпечності запропонованої роботи, а в разі виявлення протилежних обставин – відмовитися від неї або вимагати додаткових гарантій, що передбачені законодавством, від роботодавця під час виконання покладених трудових



обов'язків. Не менш важливою складовою системи гарантій виступає обов'язок власника (роботодавця) щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, які можуть спричинити втрату працездатності, власних працівників [34]. Обов'язковість вказаної гарантії має свої переваги, так як забезпечує додаткову грошову допомогу працівнику в разі втрати працездатності, спричиненої виробництвом. Слід також додати, що право на додаткові пільги та компенсації працівникам, зайнятим на важких роботах або роботах зі шкідливими умовами праці [56], є ще однією гарантією, наданою законодавцем працівникові.

Таким чином, правовий статус працівника як суб'єкта в сфері охорони праці – це регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків (а також відповідальності за їх невиконання і недотримання), відповідно до яких працівник як суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку. Задля реалізації прав працівників законодавець передбачив ряд норм у нормативно-правових актах, які містять чітко виписану систему гарантій, у тому числі з боку держави та роботодавця.

### **2.3 Правовий статус та повноваження роботодавця в сфері охорони праці**

Система правовідносин у сфері охорони праці включає суб'єктів з різними інтересами: роботодавців, працівників, трудові колективи, державу. Саме тому дотримання охорони праці в конкретному місці найбільшою мірою залежить від роботодавця. На ньому лежить обов'язок забезпечення належних умов праці. На сьогодні у передових державах дотримання роботодавцем порядку регулювання трудових відносин, виконання своїх обов'язків є запорукою здорових умов для працівників.

Не слід оминати той факт, що роботодавець бере безпосередню участь у трудових правовідносинах, у колективно-трудовах правовідносинах, інших

правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Такими правовідносинами є відносини з органами працевлаштування, органами нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, органами що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори тощо [96, с. 77].

Поняття «роботодавець» є порівняно новим [97, с. 96]. Воно означає особу, яка надає роботу. При цьому, звертаючись до доктрини трудового права, слід наголосити, що визначення «роботодавець» має на увазі організацію, яка є суб'єктом на ринку праці та пропонує роботу. Як суб'єкт трудового права, роботодавець у більшості випадків виступає є юридичною особою, яка укладає трудовий договір із працівником [98, с. 73].

У статті 1 Закону України «Про охорону праці» роботодавцем визначається власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і фізична особа, яка використовує найману працю [99, с. 7]. П.Д. Пилипенко вважає, що роботодавцем як суб'єктом трудового права виступає особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору, в тому числі в разі обрання чи призначення на посаду [100, с. 164].

У статті 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року зазначено, що під поняттям «роботодавцем» слід розуміти власника підприємства, установи, організації (уповноважений ним орган) незалежно від форм власності, виду діяльності, способу господарювання, фізичну особу, яка використовує найману працю, а також власників розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій, філій та представництв, що використовують найману працю, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [101]. У статті 1 Закону України «Про організації роботодавців» дається майже аналогічне визначення. У статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації

незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю [102].

Зважаючи на те, що у Кодексі законів про працю України поняття «роботодавець» не використовується, а в доктрині та в законодавчій сфері позиції щодо визначення цього терміна відсутня, необхідно, аналізуючи такого суб'єкта охорони праці, наголосити, що це юридична або фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та відповідно до законодавства на підставі укладення трудового договору використовує найману працю інших фізичних осіб.

Під правоздатністю юридичної особи (яка може виступати роботодавцем і, відповідно, суб'єктом охорони праці) слід розуміти її здатність мати такі ж цивільні права та обов'язки як і фізична особа, крім тих, які за свою природою можуть належати тільки людині [91]. При цьому слід додати, що правоздатність юридичної особи виникає з моменту її створення, наприклад, з моменту реєстрації товариства з обмеженою відповідальністю з паралельним наймом робітників для виконання трудової функції. Саме тоді у зазначеного суб'єкта як роботодавця виникає обов'язок на забезпечення безпечних умов праці та охорони здоров'я на виробництві, тобто охорону праці. Припиняється ж він з моменту внесення до єдиного державного реєстру запису про припинення діяльності підприємства. Щодо правоздатності та дієздатності органів державної влади як суб'єктів охорони праці, то вона виникає при створенні відповідного органу та наділення його організаційно-владними повноваженнями у сфері охорони праці. Виходячи з цього, зазначимо, що під правосуб'єктністю органів державної влади варто розуміти правову властивість уповноважених органів державної влади володіти та здійснювати організаційно-владні повноваження з метою дотримання та належного виконання приписів законодавства у сфері охорони праці. Правоздатність роботодавця-фізичної особи у сфері охорони праці виникає з моменту реєстрації її як фізичної особи-підприємця.

Дієздатність роботодавця в сфері охоронних правовідносин збігається у часі з настанням правоздатності.

Аналізуючи наявність прав та обов'язків, які є елементом правового статусу, слід зазначити, що у роботодавця як учасника охоронних правовідносин здебільшого виникають лише обов'язки щодо забезпечення охорони праці, хоча права також визначаються законодавством.

У роботодавця як суб'єкта охоронних правовідносин наявна відповідальність за невиконання або неналежне виконання покладених на нього обов'язків. Ступінь відповідальності залежить від тяжкості наслідків невиконаного обов'язку. Так, в разі невиконання обов'язків, передбачених законодавством, роботодавець нестиме відповідальність згідно із статтями 43, 44 Закону України «Про охорону праці» у вигляді штрафних санкцій або у вигляді притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці [56].

Необхідно зауважити, що до початку виникнення трудових відносин, а трудові відносини виникають з моменту укладення трудового договору, працівник має права у сфері охорони праці. При цьому роботодавець несе відповідні обов'язки: поінформувати працівника про умови праці, наявність небезпечних та шкідливих виробничих факторів тощо. Роботодавцю забороняється пропонувати роботу, що суперечить медичному висновку [56].

Як зазначає Н.В. Ударова, відповідно до принципів державної політики у галузі охорони праці на власника покладається відповідальність за створення безпечних та належних умов праці. Ця норма передбачена ст. 4 Закону України «Про охорону праці». У деяких вчених виникає сумнів щодо передачі всієї роботи з охорони праці на підприємстві під контроль роботодавцю [95, с. 92]. На нашу думку, вказана правова позиція є принципово неправильною. Такий стан справ можна пояснити наступним.

Дослідник Н.В. Свешников у своїй роботі зазначає, що сутність правового договору полягає в тому, що він є юридичним фактом, внаслідок якого виникають трудові правовідносини. Тому власник, уповноважений ним

орган, фізична особа, яка виступає роботодавцем, зобов'язується забезпечити умови праці, необхідні для належного виконання роботи (ч. 1 ст. 21 КЗпП). Тільки такий підхід може бути виправданим. Адже праця найманого працівника є невільною, виконується під керівництвом роботодавця, організовується роботодавцем. Крім того, зі змісту ст. 43 Конституції України випливає, що умови праці повинні бути належними, безпечними, здоровими. Саме власник підприємства, установи, організації зобов'язаний забезпечити охорону праці для працівників, які з ним уклали трудовий договір. Також положення ст. 17 Закону України «Про охорону праці» закріплюють обов'язок власника створити на кожному робочому місці здорові та безпечні умови праці. Таким чином, висвітлена норма виокремлює обов'язок власника по забезпеченню охорони праці на підприємстві, в установі, організації. Науковець зазначає, що особливо важливою є норма щодо обов'язку власника проведення атестації робочих місць на відповідність нормативам про охорону праці, так як створення нормальних умов праці потрібно для загальної оцінки наявних робочих місць. Дана норма закріплена в ч. 6 ст. 17 Закону України «Про охорону праці». Подібні погляди висловлювалися в науковій літературі [103, с. 84]. Об'єктивна оцінка робочого місця можлива лише шляхом проведення його безпосередньої атестації, що надасть змогу власнику виконувати покладені на нього обов'язки щодо надання робочого місця з нешкідливими та безпечними умовами праці кожному працівнику. Зважаючи на це, зазначимо, що, необхідно першочергово розробити та нормативно закріпити у сучасному законодавстві у сфері охорони праці диспозицію щодо обов'язкової атестації робочих місць у чітко визначені терміни на всіх підприємствах незалежно від форми власності та виду діяльності.

Згідно з українським законодавством особи, які працюють у названих умовах, вважаються зайнятими на роботах з важкими і шкідливими умовами праці. Отже, відповідно до ст. 8 даного Закону на роботодавця покладається обов'язок по забезпеченню працівників, які залучаються до разових робіт,

пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, засобами індивідуального захисту згідно з нормативно-правовими актами з охорони праці та колективного договору, які він повинен придбати та укомплектувати за власний рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором (ст. 8-10 Закону України «Про охорону праці») [56]. Компенсуючі заходи, передбачені у статті 9 Закону України «Про охорону праці», носять також і захисний характер.

Отже, норми цих статей мають бути імперативного характеру, щоб зобов'язати роботодавця до створення належних умов праці, які б унеможливили виробничі ризики. У разі незабезпечення цього нормативно слід заборонити виконання робіт на цьому робочому місці згідно з положеннями статей 8-10 Закону України «Про охорону праці». Особливо це актуально для працівників на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Обов'язок роботодавця забезпечити охорону праці охоплює значний об'єм, що визначено широким спектром прав найманих працівників на охорону праці. Нерівномірність прав та обов'язків учасників трудових правовідносин стосовно дотримання охорони праці обумовлена нерівноправним становищем сторін, оскільки з підписанням трудового договору виникає залежність працівника від роботодавця.

Ще одним функціональним елементом правового статусу суб'єкта охорони праці є система гарантій, яка встановлюється для реалізації наділених прав і обов'язків. У першу чергу, необхідно дослідити гарантії, які надають роботодавцям (власникам) як суб'єктам охорони праці. Слід зауважити, що при аналізі законодавства у сфері охорони праці даний елемент правового статусу роботодавця не врегульований, а зазначаються тільки гарантії діяльності організації роботодавців та їх об'єднань. Таким

чином, роботодавець залишається єдиним суб'єктом охоронних правовідносин, чії гарантії не регламентовані на законодавчому рівні. Вказана обставина дещо ускладнює власне розуміння сутності та значення поняття правового статусу роботодавця. Якщо ж звернутися до загальних гарантій, притаманних усім суб'єктам, то в певній мірі деякі з них можна віднести і до роботодавця, зокрема загальні юридичні гарантії: право знати свої права і обов'язки, можливість захисту порушених прав у суді, оскарження у суді рішень органів державної влади, в тому числі спеціальних органів по нагляду за охороною праці, можливість на відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, завданої неправомірним рішенням, за рахунок держави та інші. Щодо спеціальних гарантій роботодавця, які опосередковано можна віднести до елементу правового статусу роботодавця, то назвемо обов'язок працівника, котрий вияв ініціативу звільнитися за власним бажанням, у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, попередити його про це за два тижні, а також право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником, підприємству, установі чи організації внаслідок порушення правил та нормативів з охорони праці на виробництві [56]. Спираючись на вищевикладене, зазначимо, що система гарантій роботодавця належно не передбачена на законодавчому рівні, що спричиняє складнощі у розмінні правового статусу суб'єкта охорони праці – роботодавця.

Необхідно відзначити, що права та обов'язки роботодавця у трудових відносинах безпосередньо здійснює лише роботодавець-фізична особа. Деякі роботодавці здійснюють свої адміністративні повноваження за допомогою органів управління, визначених законодавством про працю та іншими законами, нормативно-правовими актами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними нормативно-правовими актами. Також можуть міститися норми в установчих документах підприємства, установи, організації. Тому до основних прав роботодавця як суб'єкта трудового права необхідно віднести наступні:

- 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування;
- 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів із працівниками;
- 3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного працівнику майна;
- 4) право на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних угод, договорів;
- 5) право заохочувати працівників за результатами праці;
- 6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення;
- 7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;
- 8) право приймати нормативні акти;
- 9) право на створення організацій роботодавців [97, с. 98].

Основними обов'язками роботодавця є такі:

- 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника;
- 2) дотримання вимог трудового законодавства;
- 3) створення працівникам належних, безпечних і здорових умов праці;
- 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним і трудовими договорами;
- 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників;
- 6) створення працівникам належних виробничих і побутових умов, пов'язаних із виконанням ними обов'язків за трудовим договором;
- 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного й індивідуального захисту;



8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраним працівниками представником (представниками);

9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору відповідно до закону;

10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації щодо їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;

11) надання працівникам та їх представникам повної й достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору;

12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам [97, ст. 99].

О.Г. Серета розкриває поняття правосуб'єктності роботодавця в охороні праці. Воно включає наступні аспекти: чітку систему трудових прав, обов'язків роботодавців, умови та порядок їх реалізації; визначення умов та порядку звернення роботодавця до суду за захистом своїх трудових прав; визначення системи заходів щодо стимулювання створення роботодавцями нових робочих місць шляхом надання їм певних фінансових стимулів за рахунок коштів бюджетів; визначення правових механізмів взаємодії роботодавця та трудового колективу; визначення межі взаємовідносин роботодавця з органами зайнятості та іншими органами державної влади; передбачення досудових та судових гарантій трудових прав роботодавця; системне визначення умов, обсягу та порядку несення роботодавцем матеріальної відповідальності [104, с. 41]. З огляду на вищевикладе, слід

наголосити на тому, що правосуб'єктність роботодавця наділена державою певним колом прав та обов'язків у сфері охорони праці. Працівники мають право на безпечні й нешкідливі умови праці та охорону здоров'я у процесі професійної діяльності.

Аналізуючи думку колективу авторів науково-практичного коментаря до Закону України «Про охорону праці», слід зазначити, що науковці прийшли до висновку, що роботодавець зобов'язаний створити у кожному структурному підрозділі, на кожному робочому місці належні умови праці. Такі створені умови повинні відповідати вимогам нормативних актів. Крім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. Такий обов'язок роботодавця є комплексом зобов'язань, що встановлені законодавством, колективними договорами, трудовим договором. Закон України «Про охорону праці» зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, у кожному структурному підрозділі належні умови праці відповідно до положень нормативно-правових актів, забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці [99, с. 13].

Окрім того, за порушення зазначених вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Статтею 44 Закону України «Про охорону праці» передбачено такі види відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна та кримінальна [56].

Роботодавець несе цілковиту відповідальність за створення належних, безпечних і здорових умов праці, тому саме він найбільше зацікавлений у створенні таких умов праці на робочих місцях. Витрати на охорону праці здійснюються ним передусім не з метою досягнення економічних результатів та одержання прибутку, а з метою належного функціонування системи управління охороною праці на підприємстві, забезпечення працівникам соціальних гарантій у сфері охорони праці та збереження їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності.

На сьогодні згідно з нормами частини третьої статті 19 Закону України «Про охорону праці» витрати на охорону праці для будь-яких підприємств із найманими працівниками мають становити не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. Отже, роботодавець не має права витратити на фінансування охорони праці суму, нижчу за мінімальний розмір витрат на охорону праці, встановлений частиною 3 статті 19 Закону України «Про охорону праці».

Якщо роботодавець не виконує вимог законодавства з питань охорони праці, то для нього настають негативні наслідки відповідальності у таких формах: адміністративній та кримінальній.

Однак притягнення до відповідальності за порушення законодавства щодо охорони праці не може настати без дотримання законної процедури перевірки правильної організації системи охорони праці. Таке право перевірки сьогодні має Держпраці. За результатами такої перевірки органами Держпраці оформляється акт перевірки (відповідно до п. 2.23 наказу Міністерства надзвичайних ситуацій України № 826 від 11.08.2011 ) [105], а в разі виявлення порушень законодавства про охорону праці, особа, яка здійснює перевірку, видає розпорядження, куди вносить запис про характер і зміст порушень безпеки праці; невиконання законодавства про охорону праці, вказуючи нормативний акт, порушені положення нормативно-правового акта (пункти, статті тощо); заборону, зупинку, припинення, обмеження роботи та експлуатації окремих виробництв, цехів, діляниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин; порушення умов виданих дозволів; вимоги до роботодавця щодо усунення допущених порушень, у тому числі розробку плану заходів щодо усунення виявлених порушень і умови письмового інформування органу Держгірпромнагляду про усунення допущених порушень.

Частинами 1 та 2 статті 43 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що в разі невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб Держпраці також існує можливість накладення на юридичну або фізичну особу, яка використовує найману працю, штрафу в розмірі 5 відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік [56].

З огляду на норми статті 275 Кримінального кодексу України, щодо роботодавця настає відповідальність за недотримання безпечних правил використання промислової продукції та експлуатації будівель і споруд., Згідно з положеннями ст. 275 Кримінального кодексу України потерпілими від злочину, є споживачі (користувачі) промислової продукції: працівники різних виробництв; ті, хто користується нею в побуті; особи, які працюють або проживають у будинках чи в інший спосіб використовують будівлі та споруди [106].

На сьогодні чинна система контролю за дотриманням правил безпеки на виробництві в Україні потребує модернізації, так вона не відповідає встановленим нормам, які діють у країнах Європейського Союзу, і потребує створення робочої групи, яка б займалась питаннями вивчення механізму функціонування системи охорони праці. У першу чергу необхідно розробити та впровадити до законодавства України низку змін, які дадуть змогу ефективніше використовувати систему охорони праці, а отже, забезпечити конституційне право кожного працівника на належні, безпечні та здорові умови праці.

На нашу думку, варто зазначити, що дотримання належних умов праці на виробництві неможливе без знання та своєчасного виконання працівниками покладених на них обов'язків з питань охорони праці. Виконання трудової функції полягає у дотриманні вимог нормативних актів про охорону праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, правил використання засобів індивідуального захисту, правил внутрішнього трудового розпорядку, співробітництві з роботодавцем з питань охорони праці.

Запорукою охорони праці є ознайомлення роботодавцем працівника з інформацією про умови праці на підприємстві, робочому місці. Крім загальних питань охорони праці, власник повинен систематично інформувати працівника про наявні шкідливі та небезпечні виробничі фактори виробничого середовища. Водночас до обов'язків власника входить і повідомлення майбутнього працівника про імовірні шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на здоров'я, ознайомлення його з правами на пільги за роботу в небезпечних умовах. Особа має бути поінформована роботодавцем у письмовій формі, але слід зазначити, що законодавством не закріплено окремої форми документа, де майбутній працівник ставить відмітку про ознайомлення зі своїми правами. Це визначається самим підприємством, установою, організацією. Наприклад, в якості такого документа може бути спеціальний журнал про ознайомлення, розписка в особовій справі тощо [98, с. 400-401].

Заслуговує на увагу думка Л.П. Грузінової, яка стверджує, що роботодавець повинен запровадити сучасні стандарти техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, здійснювати профілактичні заходи щодо професійних захворювань найманих працівників. Також автор наголошує на тому, що до повноважень роботодавця не входить обов'язок вимагати від найманого працівника виконання роботи, що становить загрозу для життя, здоров'я, наносить шкоду гідності працівника. У разі неповного усунення небезпечних та шкідливих умов праці, роботодавець повинен повідомити про такий стан справ орган державного нагляду у сфері охорони праці, який, у свою чергу, може надати тимчасову згоду на роботу у шкідливих умовах. При цьому на роботодавця покладається обов'язок щодо регулярного проведення інструктажів робітників з питань охорони праці, протипожежної охорони тощо [98, ст. 153].

Отже, встановлення трудових правовідносин у сфері охорони праці означає врегулювання діяльності працівника та роботодавця так, що останній

як суб'єкт правовідносин у сфері охорони праці зобов'язаний створити для працівників належні умови праці. При цьому, враховуючи рекомендації нормативно-правових актів, він повинен забезпечити дотримання прав робітників, гарантованих законодавством про працю, усунути негативні для здоров'я працівників чинники, забезпечити прийнятні з погляду чинного законодавства умови праці. Реалізуючи такі права та обов'язки, роботодавець діє визначено та цілеспрямовано, адже збереження трудового потенціалу України передбачає створення безпечних і сприятливих умов праці. Саме втілення праці становить першооснову, породжує існування правовідносин у сфері охорони праці в цілому.

## Висновок до розділу 2

Визначаючи поняття суб'єкта трудового права в сфері охорони праці, необхідно зазначити, що у нормативно-правових актах конкретної його дефініції не існує. Також відсутня єдність щодо цього питання і серед науковців. Закон України «Про охорону праці» визначає уповноважене коло суб'єктів охорони праці, діяльність яких спрямована на реалізацію системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів з метою збереження життя, здоров'я, працездатності людини у процесі здійснення трудової функції.

Аналіз наукової літератури надає можливість виокремити певну схожість думок вчених щодо ознак суб'єктів трудового права у сфері охорони праці. Отже, на нашу думку, до них варто віднести наступні:

- 1) вони є особами (фізичними або юридичними), які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці;
- 2) вони наділені правосуб'єктністю: правоздатністю, тобто здатністю мати права та виконувати обов'язки, і дієздатністю, тобто здатністю самостійно реалізовувати права та обов'язки в сфері охорони праці й створювати для працівників належні і безпечні умови праці;
- 3) можуть бути учасниками правовідносин із охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами;
- 4) мають домінуюче становище в системі учасників трудових правовідносин, оскільки представляють державу і реалізують політику в сфері охорони праці;
- 5) можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності;
- 6) мають чітко передбачені законодавством контрольно-наглядові повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці;

7) їх діяльність носить безперервний характер (вони повинні постійно контролювати трудовий процес).

Проаналізувавши поняття «суб'єкт охорони праці» та визначивши основні, притаманні лише йому ознаки, можна провести класифікацію суб'єктів охорони праці. Таким чином, до суб'єктів охорони праці належать: роботодавець, служба охорони праці на підприємстві, комісія з питань охорони праці на підприємстві, державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, міністерства та інші органи центральної влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування), державні органи по нагляду і контролю за охороною праці.

Під правовим статусом суб'єкта охорони праці слід розуміти регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків, відповідно до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку. Тому правовий статус суб'єкта охорони праці є комплексним поняттям, якому притаманні характерні ознаки універсальності та системності. Виходячи із правового статусу працівника як суб'єкта охорони праці, необхідно виділити його складові елементи. До них належать: 1) трудова правосуб'єктність; 2) трудові права й обов'язки; 3) загальні та спеціальні юридичні гарантії; 4) відповідальність за порушення трудових прав та обов'язків. Правосуб'єктність працівника як суб'єкта охорони праці містить два компоненти: правоздатність і дієздатність. Працівник є центральним суб'єктом правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці, тому що саме з метою захисту його життя і здоров'я існують ці правовідносини. Працівник у сфері охорони праці наділений як правами, так і обов'язками. Право на охорону праці – одне з основних трудових прав працівників, яке закріплене у положеннях статті 43 Конституції України. Законодавчо утверджені права працівника на охорону праці можна поділити на загальні, які стосуються всіх, та спеціальні, які встановлюються для певних категорій працівників і



кваліфікуються як додаткові права у сфері охорони праці. Тому правовий статус працівника як суб'єкта в сфері охорони праці – регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків, відповідно до яких працівник обирає та координує власну поведінку.

У сфері охорони праці становище роботодавця є більш універсальним. Саме даний суб'єкт бере пряму участь у трудових, колективно-трудовах та інших правовідносинах, які тісно пов'язані з трудовими. Насамперед до них належать правовідносини з органами працевлаштування, органами нагляду та контролю, органами, що здійснюють розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів.

Роботодавцем є власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і фізична особа, яка використовує найману працю. Роботодавець як суб'єкт охоронних правовідносин відповідальний за невиконання або неналежне виконання покладених на нього обов'язків. Власник підприємства, установи, організації зобов'язаний забезпечити належний рівень охорони праці особам, які уклали з ним трудовий договір. На роботодавцю лежить повна відповідальність за створення належних, безпечних, здорових умов праці, оскільки саме він найбільше зацікавлена у цьому особа. Витрати на охорону праці здійснюються роботодавцем не тільки з метою досягнення економічних результатів, а й з метою належного функціонування системи управління охороною праці на підприємстві, в установі, організації. Правильно організована діяльність у сфері охорони праці на підприємстві забезпечить працівників соціальними гарантіями, збереже здоров'я та життя у процесі трудової діяльності.

## **РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

### **3.1 Проблеми нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці**

Дослідження питань нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці в Україні є одним із важливих напрямків сучасної науки. Як свідчить аналіз, сьогодні наявний ряд проблем у становленні цієї важливої галузі, а відсутність теоретичного осмислення вітчизняного досвіду в цій сфері породжує серед учених і управлінців-практиків дискусії та неоднозначне ставлення до їх тлумачення.

Діяльність системи суб'єктів трудових відносин к сфері охорони праці, як і в інших сферах, регулюється низкою нормативно-правових актів, які направлені на забезпечення охорони праці. Однією з проблем нормативно-правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці є неоднозначне трактування поняття охорони праці та галузі правового регулювання цієї сфери. Охорона праці розглядається дослідниками у широкому та вузькому значенні. Спільними ознаками такого розуміння є існування даного інституту у формі сукупності правових норм. Такі норми безпосередньо врегульовують суспільні трудові відносини. Широке розуміння полягає у тому, що охорона праці розглядається як сукупність правових норм, що врегульовують загальний комплекс суспільних правовідносин у сфері застосування праці та належать до різних інститутів трудового права [107, с. 8-9].

Широке значення поняття охорони праці було сформульовано вченим-правознавцем С.А. Івановим. На думку науковця, основним змістом трудового права є охорона праці. Дослідник вважає, що головним соціальним призначенням трудового права завжди були відносини охорони праці. На основі вищезазначеного С.А. Іванов сформулював та розвинув принцип

«охорона праці». На його думку, такий принцип є однією із складових частин системи принципів трудового права [108, с. 151]. Ми погоджуємося із правовою позицією вченого, адже інститути трудового права реально спрямовані на охорону праці, збереження життя та здоров'я найманих працівників. У свою чергу, позитивним результатом такої охорони є належний стан здоров'я працівників та економія коштів фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Метою встановлення тривалості робочого часу, часу відпочинку є визначення допустимого часового навантаження на найманих працівників під час виконання ними трудових обов'язків. Окрім того, іншою важливою складовою даного питання є встановлення часу відпочинку. Це час, що необхідний для відновлення належної працездатності. Важливе значення для збереження життя та здоров'я окремих категорій працівників має питання умов праці. Воно, у першу чергу, стосується неповнолітніх осіб, вагітних жінок, осіб з пониженою працездатністю. Недотримання норм чинного законодавства щодо вказаних осіб тягне за собою юридичну відповідальність роботодавця. Законодавчі вимоги у сфері охорони праці неповнолітніх осіб, вагітних жінок, осіб з пониженою працездатністю обумовлюють необхідність створення роботодавцем належних умов праці – забезпечення правил техніки безпеки, виробничої санітарії, охорони праці на виробництві. Отже, охорона праці є сукупністю норм трудового права, спрямованих на збереження життя, здоров'я, працездатності, фізичне та душевне благополуччя працівника. Такий підхід є актуальним з точки зору збереження життя та здоров'я працівників.

Наразі забезпечення належних, безпечних та здорових умови праці здійснюється нормами трудового законодавства, правовими норми, що належать до різних галузей права. Цивільне законодавство врегульовує питання майнової відповідальності при ушкодженні здоров'я або смерті працівника; адміністративного законодавство врегульовує питання відповідальності, порядок притягнення до відповідальності винних органами

охорони праці; кримінальне законодавство врегульовує питання притягнення до відповідальності за вчинення злочинів у сфері охорони праці, техніки безпеки; право соціального забезпечення врегульовує питання страхування працівників, порядок відшкодування при настанні нещасних випадків на виробництві, професійних захворюваннях. На нашу думку, вказані норми не належать за своєю юридичною природою до трудових правовідносин. Але вони спрямовані на забезпечення належних умов праці роботодавцем, стимулювання працівників щодо дотримання правил техніки безпеки на конкретному виробництві.

Вказані обставини надають можливість зробити наступний висновок: правовідносини охорони праці не можна розглядати тільки з точки зору широкого значення, тобто як норми трудового права. Очевидно, що існуюча сукупність правових норм є занадто широкою в аспекті розуміння охорони праці. Такий стан справ можна обґрунтувати наступними обставинами: норми охорони праці за своєю юридичною природою належать до різних галузей права; спільна мета таких норм полягає в збереженні життя, здоров'я, працездатності найманих працівників; такі норми є предметом вивчення інших наук у сфері охорони праці; норми у сфері охорони праці взаємопов'язані з нормами трудового права; багатоманітність норм щодо забезпечення професійної безпеки умовно позначаються поняттям «охорона праці». При цьому воно трактується у надто широкому плані. Науковці-правники, досліджуючи теоретичні аспекти охорони праці, також звертають увагу на занадто широке розуміння поняття «охорона праці». Причина полягає у тому, що вказана група норм у сфері охорони характеризується специфічними змістовними особливостями. У сукупності вони доповнюють, створюють цілісну характеристику такого юридичного явища як «правовідносини охорони праці».

Крім того, поняття «охорона праці» у трудовому праві використовують у вузькому значенні як інститут трудового права, що закріплює правила та норми техніки безпеки, виробничої санітарії й охорони здоров'я, визначає

особливості організації охорони праці на конкретному виробництві, конкретному робочому місці, з'ясовує правовий механізм фінансування заходів охорони праці [109, с. 8].

Різні підходи до розуміння поняття «охорона праці» призвели до відсутності однотайності щодо кола норм інституту охорони праці серед науковців-правників. У свою чергу, це викликало тривалі наукові дискусії, наукові суперечки тощо. Це свідчить про необхідність системного оновлення норм трудового права у сфері охорони праці.

Окремою проблемою досліджуваного питання є наукова дискусія щодо комплексних галузей права, комплексних правових інститутів. В аспекті охорони праці вона має важливе значення. Науковцями звертається увага на те, що правовідносини охорони праці регулюються, крім норм трудового права, нормами інших галузей: адміністративним, цивільним, кримінальним правом тощо. Тому окремі дослідники вважають, що комплексні галузі права, комплексні правові інститути мають право на «життя». Інші дослідники переконують, що можна вести мову тільки про комплексні нормативні акти, комплексну систематизацію нормативного матеріалу. На нашу думку, кожен з наукових підходів має право на існування за умови його дієвості та ефективності.

Обґрунтовуючи існування комплексних галузей права, комплексних правових інститутів, дослідники стверджують про їх належність до різних галузей права, що містять у собі окремі елементи методу правового регулювання іншої галузі права. З цього приводу В.М. Сирих зауважує, що ознаками комплексного правового інституту є наступні елементи: норми однієї галузі права використовуються іншою галуззю; норми закріплюються у джерелах галузі, що запозичує їх; такі норми характеризуються модифікацією щодо специфіки предмета та/або методу галузі, що запозичує їх; запозичені норми застосовуються у межах однієї галузі [110, с. 24]. В.І. Смолярчук у даному контексті стверджує, що змішаний інститут права існує там, де окремі норми одного правового інституту одночасно можуть

входити до складу іншого правового інституту. Розвиваючи свою думку, він вказує на те, що за юридичною природою запозичені норми належать до обох правових інститутів [111, с. 34].

З нашої точки зору, з наведеними твердженнями не можна погодитися, оскільки застосування терміна «комплексний» до інститутів і галузей права є дещо некоректним. У даному випадку, досліджуючи питання про комплексні галузі права, комплексні правові інститути, дослідники фактично ототожнюють систему права та систему законодавства [50, с. 41]. Адже система права є логічною та системною основою права. У рамках системи права кожна норма займає своє окреме місце у правовому інституті та галузі права. На нашу думку, одна норма не може бути складовою частиною різних галузей права одночасно. Об'єднання різногалузевих норм права у єдиному нормативному акті з метою ефективного правового регулювання є прийнятною практикою. Тому можна стверджувати тільки про комплексні інститути законодавства, а не права. Виходячи з цього, звертаючи увагу на критерії побудови системи права, можемо зробити висновок про те, що інститут охорони праці не може вважатися комплексним.

Під час з'ясування галузевої належності норм про охорону праці потрібно вести мову про сферу їх поширення. Норми охорони праці можуть бути використані для регулювання відносин, що не є предметом трудового права. Наприклад, відповідно до статті 3 Кодексу законів про працю України норми щодо охорони праці поширюються на членів кооперативів, їх об'єднань, сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями. Відповідно до норм статті 119 Кримінально-виконавчого кодексу України праця засуджених організовується з обов'язковим дотриманням правил охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, передбачених діючим законодавством про працю.

Норми охорони праці поширились на нетрудові правовідносини внаслідок соціальної політики держави. Основу такої політики складає

питання пріоритетного захисту життя та здоров'я людини. О.І. Жолнович пропонує називати інститут охорони праці універсальним, а не комплексним інститутом. На нашу думку, така назва відповідає соціальному призначенню даного інституту. Законодавець проголосив людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю та поширив норми інституту охорони праці на правовідносини, що пов'язані із застосуванням праці [112, с. 10]. При цьому норми охорони праці не змінюють галузеву приналежність.

Значну кількість дискусій у юридичній науці викликає зміст самого інституту охорони праці. Дослідники до названого інституту включають норми, що визначають загальні правила техніки безпеки, виробничої санітарії, забезпечення засобами індивідуального захисту, нейтралізації шкідливого впливу виробничих факторів, спеціальні норми про працю жінок, спеціальні норми про працю неповнолітніх, спеціальні норми про працю осіб з пониженою працездатністю [113, с. 74].

Окремо слід акцентувати увагу на іншій складовій інституту охорони праці – нормах організації, планування, фінансування заходів техніки безпеки, спеціальних нормах виробничої санітарії, нормах організації, контролю, нормах про відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Необхідно зауважити, що вказані твердження є дискусійними. Функція планування характерна для органів державного управління. Це свідчить про її адміністративно-правову природу. На думку І.І. Шамшиної, інститут охорони праці повинен включати норми, що встановлюють, регулюють, забезпечують діяльність, спрямовану на захист здоров'я працівників від шкідливих виробничих факторів. Тому до інституту охорони праці нелогічно включати норми інших правових інститутів. Іншими словами, поняття охорони праці у широкому значенні не повинно заміняти поняття охорони праці як самостійний інститут трудового права, оскільки останній регулює суспільні правовідносини захисту працівників від шкідливих виробничих факторів [114, с. 10]. На наше переконання, ключовою помилкою визначення

обсягу та змісту інституту охорони праці є використання науковцями невідповідного терміна для назви. Наприклад, норми про особливість праці жінок, молодих спеціалістів, осіб з зниженою працездатністю, норми які визначають специфіку праці у важких, шкідливих, небезпечних умовах вже утворюють самостійні інститути та не можуть бути складовими елементами інституту професійної безпеки.

Тому до інституту охорони праці повинні належати норми, що закріплюють технічні правила виконання робіт, стандарти поведіння із засобами виробництва, санітарно-гігієнічні вимоги до виробничого середовища, умови збереження життя та здоров'я, працездатності працівників під час виконання ними трудових обов'язків. Зазначені норми закріплено у різних нормативно-правових актах централізованого та локального характеру. Вони покликані зменшити професійні ризики. У зв'язку з цим важливого значення набувають норми належного психоемоційного стану працівника при виконанні трудової функції. Вони надають можливість працівнику отримувати відчуття самореалізації та морального задоволення від виконаної роботи.

Проблема психологічного тиску на працівника в процесі виконання трудових обов'язків у науці трудового права практично не досліджена. Немає й відповідного правового забезпечення, яке б забороняло чи обмежувало це явище. Можна послуговуватися лише узагальненими нормами, зокрема нормами ст. 3 Конституції України, де наголошується, що людина, її честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю.

Разом із тим, міжнародне законодавство забороняє психологічний пресинг працівників. Так, Директива Європейського Союзу від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС прирівнює до дискримінації трудових прав наступну поведінку: створення ворожої, такої що принижує гідність людини, або образливої обстановки та переслідування працівника. На нашу думку, така негативна виробнича атмосфера свідчить про порушення належних умов



праці. Наслідком є застосування санкцій юридичного характеру до порушника. Тобто вступають у дію норми охоронного характеру. А Європейська соціальна хартія (ст. 26) визначає обов'язок держави сприяти припиненню агресивних і принижуючих дій проти працівників на робочих місцях та вживати необхідних заходів щодо їх захисту від дискримінаційних дій з боку роботодавця [115].

Норми-заборони приниження та морального переслідування працівників повинні ще знайти своє місце у нормах вітчизняного трудового права. Це свідчить про початковий етап становлення нового напрямку у сфері трудових відносин – професійної етики. Вона повинна бути присутня у всіх сферах трудової діяльності.

Складовим елементом інституту професійної безпеки є норми організації охорони праці на виробництві. Вони охоплюють правове регулювання відносини управління у сфері охорони праці на підприємстві, формування системи органів, що забезпечують професійну безпеку, обов'язки роботодавця та працівника з приводу виконання вимог нормативних актів щодо охорони праці. До такої групи належать норми, які передбачають порядок, умови проведення навчань з охорони праці, норми щодо проведення медичних оглядів. На нашу думку, таке навчання повинно проводитись у доступній для працівників формі, так як складні для розуміння інструкції нехтуються працівниками.

Важливим елементом забезпечення організації охорони праці є норми правового механізму фінансування заходів. Але окремі науковці відстоюють правову позицію стосовно недоцільності їх відокремлення від інших норм щодо організації охорони праці. На нашу думку, фінансування заходів, спрямованих на забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, зменшення професійних ризиків, сприяють належному функціонуванню системи охорони праці.

Важливе значення для сфери охорони праці має обов'язок роботодавця розслідувати та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань,

вивчення причин настання негативних наслідків виробничого травматизму. Дане коло питань врегульовано постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 № 1232. У таких заходах повинен бути зацікавлений роботодавець. Позитивним результатом зазначеної діяльності є зниження рівня нещасних випадків, професійних захворювань, покращення економічних показників діяльності роботодавця.

Таким чином, норми щодо розслідування та облік нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань мають належати до правового інституту професійної безпеки. Розслідування нещасних випадків, вивчення причин їх настання, є частиною трудових правовідносин. Вони тісно пов'язані з охороною праці на підприємстві, охоплюються предметом та методом трудового права. Це свідчить про відсутність підстав для перенесення цих норм до інших галузей права. Норми даної галузі визначають порядок та умови виплати страхових відшкодувань потерпілим. Вони не повинні охоплювати правове регулювання випадків встановлення юридичних фактів нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

На нашу думку, найбільше практичне значення має аналіз охорони праці у вузькому розумінні. Вказаний інститут не є комплексним. Він має правову природу трудового права. Норми даного інституту поширюються на правовідносини, пов'язані з використанням праці, визначають взаємні права та обов'язки роботодавця й працівника. Тому його можна вважати універсальним інститутом трудового права, який регулює діяльність системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці.

Загальні принципи державної політики в галузі охорони праці, щодо діяльності системи суб'єктів трудових відносин у цій сфері, які визначено законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним

захворюванням, адаптацію трудових процесів до спроможностей працівника з урахуванням стану його здоров'я і психологічного стану, що узгоджується з принципами захисту здоров'я працівників, які визначено в конвенціях Міжнародної організації праці, директивах Європейського Союзу.

Нормативно-правове регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному.

Правовою основою законодавства щодо діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці є Конституція України. У ст. 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. У ст. 43 Конституції України записано: «Кожен має право на працю...», «Кожен має право на належні безпечні і здорові умови праці...»; ст. 45 Конституції України проголошує, що кожен, хто працює, має право на відпочинок; ст. 46 Конституції України вказує на те, що громадяни мають право на соціальний захист [27].

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності визначають Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про пожежну безпеку», Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення, Закон України «Про дорожній рух», Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища», Закон України «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку» .

Галузевий закон «Про охорону праці», прийнятий у редакції 21 листопада 2002 року із змінами та доповненнями, і є основоположним законодавчим документом у галузі охорони праці. Його дія поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності та

видів їх діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах.

Важливо окремо наголосити на тому, що Закон України «Про охорону праці» та прийняті на виконання його положень акти, з огляду на нормативно-правове забезпечення прав та гарантій працівників у сфері охорони праці, здобули схвальні відгуки правників МОП. Цілком приєднуючись до схвальної оцінки вказаного акта з боку міжнародних експертів, хотілося б зазначити, що у більшості своїй він дійсно відповідає міжнародним та європейським засадам у сфері правового регулювання охорони праці. Отже, на нашу думку, потреби у розробці нового Закону «Про охорону праці» немає. Тому з огляду на комплексний характер кодифікованого нормативно-правового акта, що регулює трудові та інші тісно пов'язані з ними суспільні відносини, зокрема й відносини у сфері охорони праці на підприємствах України, видається доцільним включити всі без винятку чинні правові положення з питань охорони праці до Трудового кодексу України, на прийняття якого ми всі з нетерпінням чекаємо. Це допоможе уникнути текстуального копіювання, а отже, й змістовного дублювання положень вказаних актів, та спростить практичне застосування цих правових приписів.

На нормативному рівні досить вагому роль відіграють наступні документи :

– Указ Президента України від 13 липня 2001 року «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням»;

– постанови Кабінету Міністрів України: «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 21 серпня 2001 року № 1094; «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» від 21 серпня 2001 року № 1094;

– Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.03-04), які почали функціонувати з 01.01.2007 замість ДНАОПів.

Нормативні акти про охорону праці (НПАОП) – це правила, стандарти, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов’язкових для виконання. Вони можуть бути міжгалузевими або галузевими.

Важливо зазначити, що правові положення, які врегульовують питання діяльності системи суб’єктів трудових відносин у сфері охорони праці, також містяться й у спеціальних нормативно-правових актах, таких як норми та правила з техніки безпеки і виробничої санітарії, будівельні норми і правила, де викладені вимоги щодо будівель та споруд залежно від їх призначення і пожежної небезпеки. Це й міжнародні норми, що діють в Україні відповідно до Угоди про міжнародне співробітництво держав СНД з питань охорони праці. Наприклад, ст. 27 Закону України «Про охорону праці» визначає, що до нормативно-правових актів з охорони праці належать: норми, положення, стандарти, регламенти, інструкції, інші документи обов’язкові для виконання. Необхідно зауважити, що вказані нормативно-правові акти поділяються на державні, галузеві, міжгалузеві. Це стандарти, інструкції, правила, норми, положення, статuti, інші документи. Вони мають статус правових норм та є обов’язковими до виконання.

На основі НПАОП власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, які є нормативними актами підприємств, що діють у межах підприємства, установи, організації. У той же час, незважаючи на наявність серйозної нормативно-правової бази, слід визнати, що вона є недосконалою і не вирішує питання, що виникають з розвитком нових економічних взаємовідносин. Таким чином, виникає гостра потреба в модернізації законодавчої нормативно-правової бази з охорони праці [116, с. 54].

Вказані нормативно-правові акти з питань правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці належним чином приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами, що ратифіковані в Україні. Стрімкі зміни сьогодення, суворі вимоги сучасності, пов'язані з переходом на нові етапи розвитку, вимагають невідкладних змін та вдосконалення існуючого нормативно-правового базису майже за всіма напрямками функціонування держави та життєдіяльності суспільства. Тому триває розробка значної кількості законопроектів, приймаються підзаконні та локальні нормативно-правові акти як у сфері трудового права України, так і з питань правового регулювання охорони праці. Дуже актуальним в умовах сьогодення залишається питання прийняття довгоочікуваного Трудового кодексу України.

Рівень повноти та ефективності нормативно-правового забезпечення діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, а також формування та функціонування нормативного масиву на державному рівні потужно впливає й на локальний рівень нормативно-правового забезпечення діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, тобто безпосередньо на підприємстві.

Україна, як і більшість держав світу, на сучасному етапі розвитку потребує допомоги у здійсненні правової регламентації питань охорони праці, в тому числі і діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці. І таку допомогу покликані надавати міжнародні та європейські організації (ООН, МОП, Рада Європи, Європейський Союз) шляхом розробки нормативних документів, що набувають статусу загальноєвропейських стандартів. Надалі ці акти імплементуються до національного законодавства, перетворюючись на його обов'язкову, невід'ємну частину.

Приведення національного законодавства, що регламентує питання безпеки, охорони праці, у відповідність з міжнародними стандартами має здійснюватися у три етапи:

- 1) впровадження в національне законодавство загальних основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин;
- 2) удосконалення самого інституту охорони праці шляхом приведення його змісту у відповідність із спеціальними нормами міжнародного законодавства;
- 3) визначення особливостей охорони праці окремих категорій працівників згідно з вимогами міжнародних нормативно-правових актів [47, с. 157].

Стаття 23 Загальної декларації прав людини [48] закріпила, що кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці. Доповнює цей постулат ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [49], включаючи до нього, окрім справедливої винагороди, достатнього відпочинку, і умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. У стаття 12 Пакту зазначено, що держава визнає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я та вживає заходи, необхідні для здійснення цього права, зокрема поліпшення гігієни праці в промисловості. На рівні принципу закріплено у ст. 10 і особливу необхідність забезпечити належні умови праці жінок, дітей і підлітків.

Розглянувши загальні міжнародні стандарти охорони праці, перейдемо до розгляду тих документів, що стосуються окремих категорій працівників. Сама Міжнародна організація праці поділяє ці акти на дві групи: а) ті, що забезпечують захист від специфічних категорій ризику; б) ті, що надають захист в окремих сферах економічної діяльності.

До першого виду належать такі Конвенції: № 115 про захист працівників від іонізуючої радіації; № 119 про забезпечення машин захисними пристроями; № 136 про захист від небезпеки отруєння бензолом; № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики; № 148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях; № 170 про безпеку в

застосуванні хімічних речовин на виробництві; № 174 про запобігання великим промисловим аваріям.

До другої категорії слід відносити такі Конвенції: № 3 про зайнятість жінок до та після пологів; № 73 про медичний огляд моряків; № 120 про гігієну в торгівлі та установах; № 167 про безпеку та гігієну праці у будівництві; № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах; № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві».

Незважаючи на всі суперечності, що точаться у владних колах нашої держави щодо зовнішньополітичного спрямування, беззаперечним був і залишається шлях до євроінтеграції.

Цей шлях обґрунтовується у певній мірі таким висловлюванням Жавильє Жан-Клода: «Об'єднана Європа не є якоюсь економічною або політичною потребою останнього часу, а ідеалом, який сповідували найкращі, найбільш далекоглядні мислителі останнього тисячоліття» [117, с. 2].

У Договорі про Європейське Співтовариство [118] проголошено, що його діяльність повинна охоплювати соціальну політику. Об'єктом останньої було визнано сприяння співробітництву між його державами-членами щодо поліпшення та узгодження умов життя та праці трудящих (ст. 117), співробітництво з соціальних питань (ст. 118), прийняття мінімальних стандартів і поліпшення умов праці (ст. 118а), діалог між соціальними партнерами (ст. 118b), однакова оплата праці для чоловіків та жінок (ст. 119), оплачувана відпустка (ст. 120), Європейський Соціальний Фонд (статті 123-125).

Важливою віхою у розвитку європейських відносин стало затвердження 11 червня 1998 року Указом Президента України «Стратегії інтеграції України до ЄС», в якій наближення законодавства України до норм і стандартів ЄС визнано одним з основних пріоритетів інтеграційного процесу [119]. Важливим напрямком інтеграційного процесу є адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу, забезпечення



прав людини у сфері охорони праці. Адаптація передбачає поступове зближення з європейською системою права всіх галузей вітчизняного права, зокрема й права соціального забезпечення. Такий підхід забезпечить розвиток інституту охорони праці згідно із західноєвропейськими традиціями та підходами. У свою чергу, адаптація соціальної політики України до стандартів ЄС полягає у реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення.

Відповідно до частини 1 ст. 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [120] за усіма працівниками визнається право на безпечні та здорові умови праці. Механізм реалізації цього права запроваджений у ст. 3 частини 2, де зазначається, що держави-учасниці «...зобов'язуються, консультиуючись з організаціями роботодавців і працівників: розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища, прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці, забезпечити виконання таких правил шляхом заходів за дотриманням їхніх вимог; сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій».

На європейському рівні вимоги безпеки та здоров'я працюючих регулюються також низкою директив Ради Європейського Економічного Співтовариства.

У вказаних правовідносинах важливе місце займає Директива Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи від 1989 року. Директива покликана покращити умови виробничого середовища та

виробничої гігієни. Тому до її змісту включено положення, що спрямовані на запобігання виробничим ризикам, а саме:

- запобігання ризикам;
- оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення небезпек у їх джерелах;
- врахування людського фактора під час роботи;
- адаптування до технічного прогресу;
- виключення або зменшення небезпек;
- запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;
- надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
- належний інструктаж працівників [121].

Директива акцентує увагу саме на відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці на підприємстві. Державам надається можливість передбачати в національному законодавстві скасування або обмеження відповідальності роботодавців лише в разі дії незвичайних і непередбачуваних обставин, що не залежать від роботодавця, або у надзвичайних випадках, результатів яких не можна уникнути, незважаючи на всі зусилля. Водночас представники працівників і самі працівники також наділені особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я, вони мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо необхідних захисних заходів.

Науковці відзначають, що законодавство України про охорону праці загалом відповідає вимогам Директиви, проте все ж містить ряд таких недоліків: Кодекс законів про працю та Закон України «Про охорону праці» не містять:

- а) загальних принципів техніки безпеки;

б) обов'язку роботодавця щодо призначення працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуації працівників;

в) узгодженого із ст. 13 Директиви переліку обов'язків працівників у сфері безпеки і охорони їх здоров'я [122, с. 246].

Досліджувана Директива носить рамочний характер, який полягає у тому, що на її основі Співтовариством мають бути прийняті відповідні акти, що забезпечують охорону праці різних категорій працівників. До таких актів належать Директиви: № 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах; № 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; № 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини; № 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; № 93/103/ЄС щодо охорони праці під час роботи на борту риболовних суден; 1999/92/ЄС щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах; 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі та інші.

Отже, Європейське законодавство з охорони праці дає можливість забезпечити діяльність системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці на достатньо високому рівні. Необхідно зауважити, що кожна держава має право самостійно вирішувати вказане питання на основі суверенітету влади. Україні необхідно активізувати роботу щодо узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів відповідно до положень директив ЄС з метою безпосередньої реалізації плану євроінтеграції.

У будь-якому випадку незмінним для України залишається ідея європейського законодавства про те, що прийняття рішень щодо поліпшення умов праці має здійснюватися з урахуванням робочого місця безпосередньо. Тобто роботодавець повинен орієнтуватись на потреби працівника щодо

забезпечення належних умов праці. У даному контексті правила Європейського Союзу у сфері охорони праці є гарним орієнтиром. Прийняття сучасного національного законодавства щодо охорони праці, його гармонізація із законодавством ЄС є значним кроком вперед, але недостатнім із точки зору досягнення ефективної роботи системи охорони праці на загальнонаціональному рівні. Забезпечення відповідного й ефективного розвитку системи охорони праці на державному рівні та дієве її впровадження на рівні кожного окремого підприємства та галузі промисловості щодо діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці дасть можливість створити безпечні й нешкідливі умови праці для працівників через запобігання професійним захворюванням, травмуванням, подовження періоду активної працездатності працівників тощо.

Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці, в тому числі і щодо діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, а також поліпшення дієвості цих положень, особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища.

Підводячи підсумок, необхідно відзначити, що інтерес до належного регулювання охорони праці в цілому та діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці зокрема в Україні останнім часом зростає. Про це свідчать ті акти МОП, які Україна визнала за останні роки, а також затвердження плану заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до нормативно-правового регулювання організації охорони праці та діяльності

системи суб'єктів охорони праці у всіх сферах економічної діяльності. Відповідно, ці проблеми потрібно вирішувати найближчим часом.

### **3.2 Удосконалення системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах**

Наразі система суб'єктів трудового права у сфері охорони праці має базуватися на заходах з боку держави, зацікавленості суб'єктів трудових правовідносин у збереженні належного фізичного стану працівника. Це підвищує рівень продуктивності праці робітника, зменшує витрати роботодавця та держави на ліквідацію негативних наслідків недотримання вимог щодо охорони праці. Тобто це нерозривно пов'язано з економічним та соціальним благополуччям роботодавця.

Сьогодні в Україні складається ситуація, за якої роботодавець не несе фактичної відповідальності за стан охорони праці на підприємстві. Існує думка в літературі, що в нього немає фінансової мотивації до цього, так як усі витрати несе Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Саме тому окремим напрямом вдосконалення діяльності системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах має бути запровадження механізму економічної зацікавленості роботодавця у створенні на виробництві охорони праці та безпечних умов праці. Цього можливо досягти за допомогою внесення змін до диференціації відповідальності за виплату допомоги, пов'язаної із нещасними випадками чи професійними захворюваннями. Так, необхідно диференціювати розміри виплат допомоги постраждалим залежно від ступеня вини роботодавця а також її визнання. Очевидним є той факт, що при збільшенні розміру штрафних санкцій за невідповідність умов праці вимогам законодавства роботодавець буде зацікавленим у майбутньому створити безпечні робочі місця. За цих обставин виграють працівники, роботодавці та держава. Вважається за потрібне сфокусувати увагу на попередженні негативних наслідків

недотримання вимог щодо охорони праці, адже ліквідувати наслідки аварії важче, ніж попередити. Також пропонується в умовах перегляду підходів до формування розмірів внеску до Фонду конкретного підприємства, який планується визначати за результатами аудиту рівня промислової безпеки та ефективності системи управління охороною праці (це європейська норма), застосувати альтернативний варіант: зобов'язати роботодавця компенсувати державні видатки, які витрачаються на ліквідацію аварій або катастроф [123].

Заслуговує на схвалення пропозиція І.І. Шамшиної визначати за умов проведення атестації робочих місць розмір обов'язкових платежів, передбачених нормативними актами з охорони праці. Так, автор стверджує, що саме цей чинник впливає на заінтересованість роботодавця. Установлено, що атестація робочих місць – це періодичне встановлення відповідності робочих місць охороні та безпеці праці, організаційному та техніко-технологічному рівню, здоровим умовам для виконання працівниками своїх трудових обов'язків [124, с. 10]. Ми підтримуємо дану позицію і погоджуємось з тим, що присвоєння підприємствам категорій за умовами праці та запровадження процедури визначення розмірів обов'язкових платежів, які залежатимуть від встановленої категорії, лише обумовить економічну зацікавленість власника щодо виконання своїх обов'язків у сфері охорони праці

Наступною актуальною проблемою даного дослідження є високий рівень неофіційного працевлаштування в Україні, виконання трудових обов'язків без підписання трудових договорів, внаслідок чого працівник не забезпечується пакетом соціальних послуг. У таких умовах, отримавши певне професійне захворювання або ставши жертвою нещасного випадку, працівник позбавлений можливості отримати грошове відшкодування і стає соціально незахищеним. Саме тому варто посилити адміністративну і персональну відповідальність роботодавців за кожний випадок виявлення неофіційного працевлаштування людей, що потягло за собою нещасний випадок чи професійне захворювання.

Також слід зазначити, що на сьогодні чинне законодавство України нараховує близько семиста нормативно-правових актів, прийнятих як за часів СРСР, так і в період незалежності України, які закладають основи для впровадження економічних методів управління охороною праці в Україні, започатковують мережу спеціалізованих центрів для експертизи технічного стану виробничих об'єктів тощо [125, с. 489]. Проте, незважаючи на цей величезний масив документів, стан безпеки й умов праці в нашій країні так і не поліпшується. Чим це пояснюється? Тим, що на сьогодні охорона праці є чисто формальним питанням, на яке працівники навіть не звертають уваги при прийнятті на роботу. Це все спричиняється недостатнім інформаційним забезпеченням та низькою пропагандою охорони праці. Саме тому важливим залишається запровадження на підприємствах, в установах та в організаціях систем управління охороною праці, які б передбачали встановлення навчально-тренувальної програми «Автоекзаменатор», доведення кожного нормативного документа, рекомендованого Держпрацею для проведення підготовки та атестації працюючих з нормативних актів з безпеки виробництва до працюючого.

Аналізуючи ситуацію далі, слід вказати на таку важливу складову створення безпечних умов праці та вдосконалення діяльності системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах, а також обстановки дотримання правил охорони праці як контроль за додержанням законодавства про працю. Дослідники розглядають питання вдосконалення контрольно-наглядових заходів через призму порівняння існуючої системи в Україні та країнах ЄС. Важливо зосередити увагу на позитивних сторонах європейського законодавства, організації, фінансування та контролю у сфері охорони праці. Так, І.О. Шашкова-Журавель зазначає, що за участю Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці створена ґрунтовна міжнародно-правова система охорони праці, що поширює свій вплив на відносини праці в усіх державах світового співтовариства. На виконання універсальних норм та стандартів з охорони праці спрямовані

заходи, що забезпечуються регіональними міжнародними організаціями, передусім, Радою Європи [126, с. 215].

Так, на думку Г.Г. Гогіташвілі, важливим аспектом ефективного функціонування системи управління охороною праці, контролю є запровадження внутрішнього та зовнішнього аудиту відповідно до спеціальних програм [127, с. 123]. Адже залучення представників роботодавця, працівників, органів державної влади сприятиме налагодженню конструктивного діалогу для виявлення недоліків у сфері охорони праці. О.М. Костенко наголошує на тому, що незмінною для України є ідея європейського законодавства стосовно прийняття рішень з поліпшення умов праці з урахуванням та безпосередньо на робочому місці [22, с. 168]. Тільки фахова оцінка буде сприяти повному розумінню реального стану справ.

Підтримуючи позицію О.М. Костенко, пропонуємо запровадити профспілкову модель первинного контролю за дотриманням законодавства в сфері охорони праці. Завдяки активній роботі профспілкових комітетів з питань охорони праці працівників координується діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання щодо забезпечення належних умов праці, зниження рівня виробничого травматизму. Профспілкові комітети є чи не єдиними на сьогодні об'єднаннями, які здатні всебічно впливати на стан безпеки гігієни праці та виробничого середовища.

Заслуговує на увагу досвід промислово розвинених країн щодо запровадження солідарної відповідальності страхового фонду і роботодавця шляхом введення податку на травми. Отримані гроші можуть використовуватися для виплат працівникам або для підтримки досліджень у питаннях охорони праці. Існують ще два способи зниження виробничого травматизму:

– стимулювання працівників, щоб вони уникали травм (відповідно, роботодавцям слід подбати про належну мотивацію працівників до безпечної праці). Так як не лише роботодавці, але і працівники повинні усвідомлювати,



що і вони несуть відповідальність за виробничий травматизм, тому знання з безпеки та охорони праці їм необхідні для уникнення травм;

– стимулювання підприємств шляхом встановлення знижок і надбавок до страхових тарифів з метою мінімізації професійних ризиків [128, с. 62].

Важко уявити, що сьогодні кількість працівників, зайнятих у шкідливих умовах праці, перевищує позначку 30%. Внаслідок цього напрямом удосконалення охорони праці є варіант призупинення дії чи вилучення ліцензій на будівництво і дозволів на роботу з підвищеною небезпекою для тієї категорії роботодавців, які зневажливо ставляться до поліпшення стану справ на виробництві. В даному випадку варто запровадити Фонд Єдиного міжгалузевого банку даних безпеки та гігієни праці на робочих місцях травмонезбезпечних підприємств із аналізом стану умов та безпеки праці на робочих місцях у певно визначених галузях промисловості із аналізом виробничої захворюваності та розробленням заходів її профілактики.

Удосконалення діяльності системи суб'єктів трудового права в сфері охорони праці стосується також такого ключового суб'єкта в Україні, як Державна служба з питань праці. Це центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, який і реалізує державну політику у сфері охорони праці [129].

Так, аналізуючи норми Стратегії реформування державного управління України [130], слід зазначити, що відсутність чіткого розподілу відповідальності між різними відомствами призводить до дублювання функцій та нечіткого розподілу завдань і, як наслідок, до нераціонального використання людських і фінансових ресурсів, низького рівня інституційної спроможності щодо проведення реформ та формування державної політики.

Водночас Концепція реформування місцевого самоврядування [131], відповідно до якої нині розпочалась реформа місцевого самоврядування, визначила серед проблем, котрі потребують нині ефективного та швидкого

розв'язання, такі, як: погіршення якості та доступності публічних послуг внаслідок ресурсної неспроможності більшості органів місцевого самоврядування здійснювати власні і делеговані повноваження; неузгодженість місцевої політики щодо соціально-економічного розвитку з реальними інтересами територіальних громад; корпоратизація органів місцевого самоврядування, закритість і непрозорість їх діяльності, високий рівень корупції, що призводить до зниження ефективності використання ресурсів, погіршення інвестиційної привабливості територій, зростання соціальної напруги; надмірна централізація повноважень органів виконавчої влади та фінансово-матеріальних ресурсів тощо. Стосуються ці проблеми і сфери управління охороною праці у цілому та структури Держпраці зокрема.

Подана на офіційному сайті Держпраці структура [85], яку ми розглядали в попередніх розділах роботи, відображає не лише структуру самого цього центрального органу виконавчої влади, його центрального апарату, але й такі підпорядковані Держпраці заклади, що не належать до органів виконавчої влади (наприклад, редакція журналів «Охорона праці», «Технополіс» тощо), але перебувають у безпосередньому підпорядкуванні Держпраці.

Проте аналіз нормативно-правових актів, якими керується у своїй діяльності Держпраці, засвідчує, що наведена структуризація Держпраці не відображує повністю структуру цього органу і, передусім, те, що в Держпраці утворено ще й такі органи, як: по-перше, Колегія Держпраці [132;133] та, по-друге, Громадська рада при Держпраці [134].

Зазначені органи створено відповідно до Положення про Держпраці [135], яким визначено, що для узгодженого вирішення питань, які належать до компетенції Держпраці, обговорення найважливіших напрямів її діяльності у Держпраці може утворюватися колегія, рішення якої можуть бути реалізовані шляхом видання відповідного наказу Держпраці. Тому для розгляду наукових рекомендацій, проведення фахових консультацій щодо основних питань діяльності, відповідно до норм Положення про Держпрацю,

може бути утворено інші постійні або тимчасові консультативні, дорадчі, допоміжні органи. Головним завданням подібних органів повинно бути реальне розуміння існуючих недоліків, виявлення шляхів їх подолання, контроль за ліквідацією недоліків.

На сьогодні роль колегії Держпраці та Громадської ради при Держпраці є дедалі зростаючою. І, насамперед, це проявляється в тому, що саме ці органи часто-густо й висувають на порядок денний найбільш проблемні питання сьогодення у сфері охорони праці.

Зокрема, згідно з пунктом 2 Типового положення про колегію міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації (далі – Типове положення про колегію) [136] колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є консультативно-дорадчим органом і утворюється для підготовки рекомендацій щодо виконання міністерством, іншим центральним органом виконавчої влади, місцевою держадміністрацією своїх завдань, узгодженого вирішення питань, що належать до їхньої компетенції, та для колективного і вільного обговорення найважливіших напрямів їхньої діяльності. Аналогічна норма визначена і в Положенні про колегію Держпраці.

За колегією закріплено виконання таких важливих функцій:

– обговорення і прийняття рішень щодо перспектив і найважливіших напрямів діяльності відповідного міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації;

– розгляд пропозицій щодо: удосконалення законодавства; забезпечення співпраці з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими держадміністраціями, органами місцевого самоврядування під час виконання покладених на них завдань;

– формування та реалізація державної політики у відповідній галузі (сфері діяльності), регіоні, на території;

– обговорення прогнозів і програм соціально-економічного розвитку відповідної галузі (сфери діяльності), регіону, території, інші державні програми та визначення шляхів їх реалізації;

– розгляд питань про стан дотримання фінансової, бюджетної дисципліни, збереження та використання державного майна, здійснення внутрішнього фінансового контролю та усунення виявлених недоліків; аналіз стану роботи міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації з питань забезпечення прав і свобод людини і громадянина тощо (пункт 5 Типового положення про колегію).

Згідно з п. 5 Положення про колегію Держпраці колегія Держпраці: обговорює та ухвалює рішення щодо участі у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики, в тому числі й у сфері охорони праці; розробляє пропозиції щодо вдосконалення діяльності Держпраці, її територіальних органів, державних підприємств та установ, що належать до сфери її управління; аналізує стан роботи Держпраці тощо [133].

Водночас у нормативно-правових актах, згідно з якими утворюються як колегія Держпраці, так і Громадська рада при Держпраці, й досі не передбачена обов'язковість їх створення, а існує лише можливість здійснення цього.

Та з урахуванням зазначеного вище, а також набранням нині все більшої ваги громадськими суб'єктами щодо управління різними сферами суспільного життя України, зокрема й сферою управління охороною праці, доцільно внести зміни до пункту 2 Типового положення про колегію та визначити, що колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є не просто консультативно-дорадчим органом, а обов'язковим консультативно-дорадчим органом міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації. Аналогічну норму, на думку Н.В. Дараганової, доцільно ввести й у Положення про Держпраці, де викласти абзац перший пункту 12 у такій редакції: «12. Для погодженого вирішення питань, що належать до

компетенції Держпраці, обговорення найважливіших напрямів її діяльності у Держпраці має бути утворено колегію – консультативно-дорадчий орган Держпраці» [137, с. 119].

Зазначені зміни спрямовані на посилення ролі та значення колегії, зокрема й колегії Держпраці, та враховують сучасні зміни, що відбуваються у сфері публічного адміністрування охорони праці в Україні.

Крім того, враховуючи мету, завдання та перспективи реформи як місцевого самоврядування, так й інших суб'єктів громадського управління охороною праці, в колегії Держпраці доцільно також ввести квоту для суб'єктів громадського управління. У зв'язку з цим погоджуємося з думкою Н.В. Дараганової, яка пропонує в абзаці четвертому пункту 12 Положення про Держпраці визначити, що кількість суб'єктів громадського управління у складі колегії Держпраці повинна бути не меншою від половини її складу [137, с. 120]. Аналогічна норма повинна знайти своє відображення і в Положенні про міністерство, і в Типовому положенні про колегію.

Правовий статус Громадської ради при Держпраці визначається такими правовими актами, як Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та м. Севастополі державній адміністрації, затверджене постановою Кабінету Міністрів України (далі – Типове положення про громадську раду) [138] та Положення про Громадську раду при Державній службі з питань праці.

Так, відповідно до вимог Типового положення про громадську раду громадська рада при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та м. Севастополі держадміністрації є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним для сприяння участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики. На відміну від Типового положення про громадську

раду, нормами Положення про Громадську раду при Держпраці встановлено, що ця рада є не тимчасовим, а постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами та врахування їхньої думки під час реалізації державної політики у сферах, підвідомчих Держпраці, в тому числі і в такій сфері, як охорона праці.

При цьому видається доречним нормативно закріпити основні повноваження Громадської ради при Держпраці в Законі України «Про охорону праці». З цією метою доцільно додати до запропонованого нами розділу VI-A «Громадське управління охороною праці» [139, с. 218] статтю 37-4 «Повноваження Громадської ради при Держпраці в галузі охорони праці», в якій визначити, що ця рада є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами та врахування їхньої думки під час реалізації державної політики у сферах, підвідомчих Держпраці, зокрема й у сфері управління охороною праці, та визначити перелік основних повноважень Громадської ради при Держпраці.

Враховуючи вищевикладене, зазначимо, що проблему ефективної реалізації норм, що регулюють діяльність системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах, не можливо повністю виконати без вдосконалення чинного законодавства, що регулює діяльність таких суб'єктів, а також норм щодо посилення юридичної відповідальності роботодавця за порушення норм охорони праці. Так, наразі потребує додаткового нормативно-правового регулювання діяльність органів, які наділені контрольно-наглядовими повноваженнями та мають право здійснювати дозвільні процедури, оскільки їх робота супроводжується чисельними порушеннями, що виявляються у ході перевірок у порядку нагляду. Негативним чином на стан законності у галузі охорони праці та безпеки виробництва впливають факти дублювання функцій органів, які здійснюють контроль за додержанням вимог законодавства про охорону праці. Зберігається проблема надлишкового

адміністрування з боку держави, а заходи, що вживаються для оптимізації повноважень органів державної виконавчої влади, які виконують контрольні-наглядові функції, не є достатніми.

Розглядаючи питання щодо удосконалення організаційно-правової структури суб'єктів управління охороною праці в Україні, приходимо до висновків, що слід визнати все більш зростаючу роль колегії Держпраці та Громадської ради при Держпраці. Окрім того, слід погодитися з думками науковців, які пропонують внести зміни до пункту 2 Типового положення про колегію та визначити, що колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є не просто консультативно-дорадчим органом, а обов'язковим консультативно-дорадчим органом міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації (аналогічну норму ввести й у Положення про Держпраці).

### **3.3 Зарубіжний досвід організації та діяльності суб'єктів охорони праці: напрями його запозичення для України**

Міжнародний досвід свідчить, що важлива роль у формуванні та реалізації державної політики у сфері охорони праці належить національним інспекціям праці. Реформування системи державного управління безпекою в сфері праці зумовлено незадовільною економічною ситуацією в Україні, низьким рівнем життя, перманентною загрозою безробіття. У свою чергу, це спонукає працівників до роботи в умовах підвищеного виробничого ризику, що призводить до фактичного нехтування правилами техніки безпеки [140, с. 134].

Наразі Україні нараховується більше десяти тисяч діючих нормативно-правових актів, що не відповідають реаліям сьогодення. Більшість з них було прийнято у 1970-1980-х рр. минулого століття. Крім того, вказані нормативні акти розроблялися на базі тогочасних великих виробництв. А сьогодні вони не придатні до виконання малими та середніми підприємствами [141]. З

урахуванням того факту, що існуюча в Україні система інспекцій праці не є ефективною та такою, що відповідає вимогам МОП, актуальним є завдання вивчення та запозичення зразків ефективної організації та діяльності інспекцій праці в економічно розвинених країнах світу.

Аналізуючи законодавчі норми країн Європейського Союзу, можемо дійти висновку, що в більшості з них створені та функціонують спеціальні державні органи. Їх завданням є забезпечення реалізації законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видання відповідних правил і стандартів, координація роботи державних органів та неурядових установ.

Наприклад, у Швейцарії центральним органом влади, що здійснює контроль за виконанням законодавства про охорону праці, є Федеральне бюро промисловості, мистецтв і ремесел. Його структурний підрозділ по захисту працівників складається з чотирьох інспекцій, кожній з яких підконтрольний та підзвітний один з чотирьох відповідних регіонів країни. Необхідно зауважити, що до цього відділу було приєднано дві служби трудової медицини у м. Цюрих та м. Берн. Як підсумок, це позитивно відбилось на якості безпечних умов праці в країні [142, с. 112]. У свою чергу, практичний контроль за реалізацію законодавства про охорону праці здійснює влада відповідного кантону, що має у своїй структурі служби санітарії та захисту від пожеж. Вказані служби відрізняються одна від одної видами оснащення та чисельністю працівників. Так, якщо у Женевському кантоні вказані служби укомплектовані працівниками та належним чином екіпіровані, то у кантонах з невеликим промисловим виробництвом вони досить слабкі та нерозвинені. Слід додати, що для регулювання відносин з охорони праці у Швейцарії 1984 року було прийнято відповідний закон, який надає право інспекторам накладати санкції та заборони на підприємства або будівельні майданчики шляхом припинення їх роботи, якщо вони вважають, що існує серйозний ризик каліцтва або захворювання для працівників [143, с. 145]. Наведений приклад децентралізації є корисним досвідом. За рахунок децентралізації контрольно-наглядових повноважень у



сфері охорони праці можливо досягти необхідних результатів щодо якіснішого та ефективнішого створення та забезпечення умов безпечної праці на виробництвах.

У Швейцарії вагомий вплив на стан безпеки праці здійснює Національна каса. Вона проводить діяльність щодо страхування від нещасних випадків та професійних захворювань. Діяльність Національної каси регламентовано Законом 1911 року про страхування на випадок захворювання або травматизму. Згідно з положеннями вказаного Закону кожне підприємство у Швейцарії повинно в обов'язковому порядку застрахувати працівників від виробничих ризиків. Виходячи із вказаного положення законодавства, зазначимо, що роль та значення Національної каси підвищується, оскільки за рахунок здійснення страхування значно зростає позитивний вплив на галузь безпеки і гігієни праці у зв'язку із встановленням умов, обов'язкових для дотримання [144, с. 3]. Національна каса, як спеціальний суб'єкт охорони праці, співпрацює із федеральною владою, урядами кантонів щодо питань безпеки та гігієни праці на виробництві. У випадку виявлення нещасних випадків на виробництві такі підприємства в обов'язковому порядку підпадають під перевірку інспекторами Національної каси (незалежно від державної інспекції). Тому інспектори наділені повноваженнями видавати накази про зупинення виробничої діяльності, якщо вони вважають її небезпечною для працівників. Також інспектори Національної каси мають необмежений доступ до реєстрів нещасних випадків та професійних захворювань на підприємствах, можуть надавати рекомендації щодо збільшення страхових внесків для підприємств, де існують недоліки або у яких незадовільний стан забезпечення безпеки й охорони здоров'я [144, с. 3].

Отже, у Швейцарії Федеральне бюро промисловості, мистецтв і ремесел та Національна каса, що здійснює страхування робітників від нещасних випадків та професійних захворювань на підприємствах, контролюють безпечні умови праці через вивчення у власних лабораторіях

проблем, пов'язаних із впливом хімічних речовин, іонізуючої радіації, шумів і вібрацій. Вказаний позитивний досвід може бути використано в Україні для забезпечення безпечних умов виробництва та перешкодження захворюванням і травматизму. Державний суб'єкт у сфері охорони праці здійснює контрольну діяльність, а приватний суб'єкт охорони праці – виплати та додатково наділений повноваженнями контролю.

Цікавим є досвід Німеччини, де правила та стандарти безпеки та гігієни праці дещо схожі із швейцарськими. У Швейцарії, наприклад, приватні організації відіграють основну роль у страхуванні від нещасних випадків на виробництві. Система запобігання нещасним випадкам у Німеччині є складною та містить ряд елементів. Безпека та гігієна праці у Німеччині регулюється на двох рівнях: 1) офіційними нормативно-правовими актами; 2) стандартами, правилами, нормами запобігання нещасним випадкам, що розроблені страховими асоціаціями в різних областях економічної діяльності [145, с. 109].

За рахунок законодавчих актів Німеччина врегулювала низку класичних проблем, пов'язаних із запобіганням нещасних випадків на виробництві, наприклад, при використанні парових котлів, ліфтів, вибухових рідин та речовин. За допомогою постанов вирішено питання захисту молодих працівників та вагітних жінок. Стандарти, правила, норми запобігання нещасним випадкам, які розробляються страховими асоціаціями, стосуються звичайних промислових ризиків, які створюються машинами в таких галузях, як швейна промисловість, виробництво хімічних речовин, гончарна справа, а також ризиків поводження з матеріалами [145, с. 109]. Вказані правила хоч і мають рекомендаційний характер, проте справляють важливий вплив на безпеку праці.

Проаналізувавши вищевказане, зазначимо, що в Україні подібної кількості нормативно-правових актів, які регулюють зазначені проблеми, пов'язані з охороною праці, немає. Схожа правова регламентації допоможе Україні подолати законодавчо неурегульовані умови праці, що призведе до

зменшення виробничих ризиків та нещасних випадків для працівників під час виконання їх трудової функції.

Необхідно зауважити, що в Німеччині відповідальність за безпеку праці є обов'язком підприємства. У деяких випадках необхідно заручитися згодою сторін, зацікавлених у безпеці на робочому місці, наприклад заводського комітету (схожими органами в Україні виступають служба охорони праці та комісія з питань охорони праці на підприємстві). Німецьке законодавство також містить подібне до українського положення про те, що власник підприємства зобов'язаний при певному чисельному складі працівників і в залежності від ступеня ризику на виробництві призначити заводського лікаря та інженера з техніки безпеки. На підприємствах з числом працюючих понад 20 осіб повинні призначатися уповноважені з техніки безпеки, які із власної ініціативи здатні сформулювати рекомендації і пропозиції в межах своєї компетенції [146, с. 120]. В Україні власник підприємства з кількістю працюючих 50 і більше осіб зобов'язаний створити службу охорони праці. Виняток складає випадок, коли на підприємстві працює 20 і менше осіб, тоді для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах [56].

Таким чином, законодавчі акти України та Німеччини містять ряд схожих норм, що гарантують безпеку праці шляхом створення відповідних суб'єктів охорони праці. Отже, на основі досвіду Німеччини у сфері організації охорони праці позитивним для запозичення у національне законодавство є прийняття нового Закону України «Про охорону праці», де буде диференційовано врегульовано правовідносини щодо забезпечення належних і безпечних умов праці відповідно до кожної галузі суспільного виробництва та встановлення солідарної відповідальності роботодавця і служби охорони праці або уповноваженого з техніки безпеки, в тому числі передбачення спільного узгодження із зацікавленими сторонами у безпеці на робочому місці негативних наслідків у разі накладення стягнення.

У Франції Закон про гарантії проти професійних ризиків 1991 р. передбачає обов'язок робітників відповідно до інструкцій, отриманих від роботодавця (безпосереднього керівника), і правил внутрішнього трудового розпорядку дбати як про власну безпеку і здоров'я, так і про безпеку інших осіб. У випадку порушення зазначеного обов'язку на робітників можуть бути накладені адміністративні стягнення у формі штрафів. У Франції працівник вправі відмовитися виконувати небезпечну для його життя і здоров'я роботу. Дане положення повністю співвідноситься з ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці», де зазначено 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 [56].

У Франції значну роль у контролі за забезпеченням безпечних та здорових умов праці здійснює інспекція праці. Вказаний орган позбавлений можливості безпосередньо притягнути правопорушника до відповідальності, він може це зробити лише шляхом звернення до судових органів. Інспектори праці не наділені правом у разі виникнення надзвичайних обставин тимчасово закривати підприємства або видавати обов'язкові накази, наприклад, про евакуацію персоналу. У цьому випадку інспектори повинні звертатися із заявою до суду, яку буде розглянуто у прискореному порядку [147, с. 136]. В Україні функціонує схожий суб'єкт охорони праці – Державна інспекція України з питань праці, який є центральним органом виконавчої влади по забезпеченню та контролю за додержанням законодавства про працю, зокрема про охорону праці. Так, Державна інспекція України з питань праці для виконання покладених завдань вправі застосувати адміністративні стягнення шляхом накладення відповідних штрафів на правопорушників (роботодавців, суб'єктів господарювання та інших суб'єктів) без попереднього звернення до судових інстанцій.

У Франції законодавство передбачає можливість створення на підприємствах, кількість працівників на яких перевищує 250 осіб, соціальної

служби з проблем праці. Вона покликана надавати допомогу працівникам у вирішенні психологічних та соціальних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим. Служба повинна спрямовувати та координувати дії керівництва підприємства та комітету підприємства щодо розв'язання необхідних соціальних питань, допомагати у створенні на підприємстві сприятливого психологічного клімату, сприяти запобіганню стресів, виробничого дискомфорту, «виробничої туги» [148, с. 220].

Отже, у Німеччині, Франції та Україні вказані положення дублюються з певними притаманними їм особливостями. На основі досвіду Франції у сфері організації охорони праці позитивним для запозичення у національне законодавство буде надання службі охорони праці повноваження щодо можливості подання до суду документів та відомостей про притягнення до відповідальності як роботодавців, так і працівників у разі вчинення ними правопорушення та закріплення можливості створення на підприємствах, в установах, організаціях соціальних служб з проблем праці для створення та забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі шляхом надання допомоги працівникам у вирішенні соціальних та психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим [66, с. 166].

Цікавим є досвід охорони праці у Республіці Польща. Так, до структури системи управління охороною праці Польщі входять органи та організації, що беруть безпосередню участь у формуванні і реалізації завдань у сфері безпеки і гігієни праці на виробництві. Дану систему можна розділити на дві складові: національну та корпоративну. Перша включає Парламент Республіки Польща (приймає законодавчі акти, що визначають основні принципи функціонування системи охорони праці в країні), Уряд, в тому числі Міністерство праці і соціальної політики та Міністерство охорони здоров'я (здійснюють розробку керівних принципів у сфері безпеки та охорони праці), відповідні органи нагляду та контролю, зокрема Державну трудову інспекцію, Державну санітарну інспекцію, Управління технічного нагляду, суди та прокуратуру [140, с. 122]. У свою чергу, друга складова

повністю повторює перелік українських суб'єктів охорони праці. Зважаючи на вищевикладене, зазначимо, що досвід Республіки Польщі є корисним у побудові ієрархічної структури суб'єктів охорони праці, зокрема особливої уваги та аналізу можливості впровадження в Україні заслуговує чітко регламентована система суб'єктів охорони праці на національному, тобто державному рівні. З досвіду Польщі у сфері організації охорони праці позитивним для запозичення у національне законодавство буде створення доступної, простої та лаконічної ієрархічної структури суб'єктів охорони праці, що складатиметься з двох ключових рівнів: державного та корпоративного (приватного).

У Великій Британії у сфері охорони праці функціонує Служба охорони праці та здоров'я. Даний орган контролює стан охорони праці на підприємстві, його відповідність задекларованим стандартам. Служба охорони праці та здоров'я є складовою частиною Департаменту праці та пенсій, яким керує державний секретар. Прийнято вважати, що вказана структура позиціонує себе як незалежний регулятор, що діє на користь суспільства. Управління структурою здійснюють правління, що складається з 10 членів, та відповідний виконавчий орган, до якого входять директор, його заступник та 13 членів. Основними завданнями зазначених посадових осіб є нагляд за атомною енергетикою, небезпечним устаткуванням, спецпроектами, робота з регіонами, кадрова та наукова робота, фінанси та планування, комунікація, юридичний супровід тощо [149, с. 22].

Слід додати, що Служба охорони праці та здоров'я має досить складну структуру. Окрім згаданих вище напрямів, Служба функціонує у таких секторах, як виробництво, громадські служби, сільське господарство, харчова промисловість, будівництво, послуги та транспорт. У свою чергу, у центрах регіонів країни створені та функціонують відповідні агентства як підрозділи Служби охорони праці та здоров'я. Проте не всі питання охорони праці у країні здійснює Служба охорони праці та здоров'я, оскільки частину повноважень делеговано органам місцевого самоврядування.

З вищезазначеного можна зробити висновок, що Служба охорони праці та здоров'я займається тими підприємствами, де на виробництві є підвищена небезпека, а місцевій владі довірено контролювати соціально-культурну сферу і малий бізнес. Розподіл вказаних повноважень регулюється спеціальним актом – Правилами про охорону праці та здоров'я 1998 року. До компетенції Служби охорони праці та здоров'я не відноситься охорона праці на морському, залізничному та авіаційному транспорті, а також нагляд у таких специфічних сферах, як металургійне та гірничорудне виробництво.

Уповноваженим представником Служби охорони праці та здоров'я є інспектор, який має такі вичерпні повноваження: право видавати роботодавцю приписи, призупиняти діяльність підприємств або його відділень, забороняти експлуатацію устаткування та виконання робіт включно до усунення правопорушення. Необхідно зауважити, що аналогічними повноваженнями була наділена Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України до реформування. Проте вони мали переважно декларативний характер. У Великій Британії зазначені законодавчі положення суворо виконуються на практиці. Однією з гарантій виконання є обов'язок британського роботодавця направляти повідомлення про випадки травматизму чи порушення правил охорони праці Службі охорони праці та здоров'я [149, с. 22].

Служба охорони праці та здоров'я у Великій Британії є ефективним механізмом контролю за дотриманням законодавчо регламентованих правил з охорони праці на найбільших та найнебезпечніших виробництвах, дієвим засобом реалізації на практиці положень нормативно-правових актів у сфері охоронних правовідносин. Основний обсяг робіт для інспекторів становлять планові перевірки. При цьому акцент робиться на підприємствах з високими виробничими ризиками. Оцінка ризиків здійснюється за спеціальною незалежною рейтинговою системою, що враховує різні характеристики підприємства, у тому числі й ефективність системи управління охороною праці. При виявленні порушень на підприємстві Служба охорони праці та

здоров'я передає матеріали перевірки до відповідних судів, зокрема у випадку дрібних порушень, до судів нижчої інстанції – магістратських (поліцейських) судів Великої Британії. При більш серйозних випадках – до Королівського суду. Покарання у Великій Британії за порушення у сфері охорони праці досить суворі. Наприклад, невиконання припису, зокрема із заборони виконання робіт, карається штрафом до 20 тис. фунтів стерлінгів або тюремним ув'язненням на термін до 6 місяців (можливі одночасно і декілька покарань) [66, с. 23].

В Україні фактично не дотримується гарантія незалежності перевірки безпечності умов, вимог до охорони праці та співрозмірності покарання. Це призводить до заангажованості українського контрольно-наглядового суб'єкта охорони праці. Враховуючи досвід Великої Британії у сфері організації охорони праці, зазначимо, що корисним для запозичення у національне законодавство буде проведення планових перевірок фірм уповноваженими органами за спеціальною незалежною рейтинговою системою, яка враховує різні характеристики підприємства, у тому числі й ефективність системи управління охороною праці [146, с. 170].

У Європейському Союзі профспілкові організації як недержавні суб'єкти охорони праці відіграють дуже важливу роль у сфері гарантування безпечних та здорових умов праці на виробництві. Вказані організації відрізняються між собою лише делегованими функціями та повноваженнями. Як правило, особливості проявляються у взаємовідносинах профспілкових організацій з роботодавцями та визначаються трьома основними аспектами: правом на отримання потрібної інформації та консультативних рекомендацій, правом контролю за дотриманням норм у сфері безпеки і гігієни праці на виробництві, правом накладати заборону або відмовлятися від погодження рішень, прийнятих роботодавцем у вказаній сфері. Останнє право гарантується представникам працівників лише у Нідерландах, ФРН та Люксембурзі. У виняткових випадках профспілкові організації Данії наділені особливими правами щодо прийняття спільних рішень, але ці права носять



обмежений характер, а у Франції та Бельгії вказане право стосуються лише деяких рішень роботодавця [150, с. 121].

Інші країни Європейського Союзу передбачають у законодавчих актах можливість для представників працівників отримання потрібної інформації та консультативних рекомендацій з питань безпеки праці. У деяких країнах Європейського Союзу регламентовано право на доступ до будь-якої інформації, необхідної для виконання поставлених завдань, що стосуються питання охорони здоров'я та праці. Вказана особливість є досить актуальною, зважаючи на те, що профспілкові організації здійснюють безпосередню взаємодію з трудовими колективами, а тому надання можливості доступу до необхідної інформації виступатиме додатковою гарантією безпечності умов праці на виробництві. Майже у всіх країнах Європейського Союзу на підприємствах з найбільшими ризиками профспілкові організації мають право вимагати від власників перелік документів про періодичні заходи в сфері гігієни і безпеки праці. У Бельгії, Нідерландах та Франції представники працівників мають додаткове право на отримання і розгляд річних програм діяльності адміністрації підприємств. У зазначених країнах на підприємстві покладається обов'язок щодо надання у чітко визначений строк звітності про виконання таких програм. Роботодавці зобов'язані вести реєстри, в яких повинна міститися інформація стосовно частоти травматизму та професійних захворювань на виробництві. В Італії колективні угоди передбачають кілька таких реєстрів, що стосуються найманих працівників, які працюють в однакових умовах. Наприклад, реєстр факторів потенційних ризиків у виробничому середовищі, бази даних про неявку на роботу, захворювання, нещасні випадки, результати медичних оглядів тощо. Такі реєстри є важливим джерелом інформації для прийняття управлінських рішень у сфері охорони праці. Окрім можливості отримання потрібної інформації та консультативних рекомендацій, представники робітників вправі брати участь у перевірці робочих місць, а також у розслідуванні обставин виробничого травматизму [151, с. 22; 152, с. 96].

Отже, у більшості країн Європейського Союзу профспілкові організації наділені широким колом повноважень у сфері забезпечення локальної охорони праці. Такий підхід надає можливість контролювати та здійснювати громадський нагляд за дотриманням та реалізацією власниками всіх приписів законодавства у вказаній сфері.

В Ірландії та Нідерландах права робітників певним чином обмежені. В Ірландії представники найманих працівників мають право супроводжувати інспектора з праці під час перевірки підприємства. Це надає можливість сторонам знайти шлях подолання виявлених недоліків. У Нідерландах вони мають право ознайомлюватися з умовами праці на підприємстві, однак на практиці чіткого розуміння вказаного питання немає. Так, у Великій Британії представники найманих працівників можуть спостерігати за охороною здоров'я та безпекою праці. Тобто між роботодавцем та працівниками налагоджено канал взаємодії, комунікації щодо виробничих питань. Британське законодавство, що стосується делегатів з безпеки праці, комітетів з безпеки праці, численні колективні угоди в Італії дозволяють працівникам здійснювати власні перевірки, з'ясовувати обставини нещасних випадків. У разі прийняття відповідних розпоряджень чи рішень щодо порушень трудового законодавства й охорони праці, інспектор з охорони праці в Італії та Норвегії зобов'язаний проконсультуватися із представниками працівників [153, с. 19]. У країнах Європейського Союзу право контролювати застосування норм належить змішаному комітету з безпеки праці, до якого входять роботодавець та представники найманих працівників, які мають право спільно проводити періодичні інспекції робочих місць, розслідувати випадки виробничого травматизму [156, с. 105]. Це свідчить про належний рівень взаємодії роботодавців та працівників щодо питань охорони праці. Аналізуючи законодавчо регламентовану діяльність профспілкових організацій або їх уповноважених представників, зробимо висновок, що в Україні робота таких структур у більшості випадків носить формальний характер, оскільки вони в повній мірі не реалізують своїх повноважень, не

маючи належних зв'язків як з роботодавцем, так і з органами державної влади у сфері охорони праці.

У всіх європейських країнах, як і в Україні, порушення правил техніки безпеки й інших правил охорони праці тягне за собою дисциплінарну, адміністративну, цивільну та кримінальну відповідальність. Так, кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальні норми, що встановлюють відповідальність за порушення правил охорони праці. Наприклад, згідно з нормами КК Італії (ст. 437) за вчинення відповідних правопорушень передбачена кримінальна відповідальність у виді тюремного ув'язнення строком до 10 років. Нещасний випадок на виробництві, який викликав серйозні наслідки, особливо із смертельним результатом, може стати основою застосування кримінально-правових норм, що не мають прямого відношення до забезпечення охорони праці. У деяких країнах за порушення правил з охорони праці допускається кримінальна відповідальність (штраф), яка застосовується до юридичної особи (корпорації) [153, с. 220]. У свою чергу, українське законодавство є у певній мірі прогресивним, оскільки Кримінальний кодекс України передбачає різні види відповідальності: штраф, обмеження чи позбавлення волі. Наприклад, ст. 271 КК України встановлює покарання у виді позбавлення волі та заборони обіймати певні посади на строк до 7 років за порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки [106, ст. 271].

Враховуючи досвід перелічених вище європейських країн, зазначимо, що важливим для запозичення у національне законодавство буде надання профспілковим організаціям більш широкого обсягу повноважень, розширення меж відповідальності за порушення законодавства у сфері охорони праці шляхом передбачення більш жорстких покарань за систематичне недотримання правил безпечної організації виробництва у вигляді обмеження та позбавлення волі на досить значні строки.

У США відбувається постійний приплив мігрантів. Одним із суб'єктів охорони праці у США є Адміністрація охорони праці та здоров'я, що за своїми функціями схожа на колишню українську Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки. Адміністрація охорони праці та здоров'я поєднує промислову безпеку, охорону та гігієну праці. Тобто у даній організації працюють не тільки інспектори з охорони праці, але й санітарні лікарі. Вказана Адміністрація охорони праці та здоров'я входить до складу Департаменту праці США, що є аналогом колишнього Міністерства праці України. Головний офіс Адміністрації охорони праці та здоров'я США знаходиться у м. Вашингтоні. Він керує роботою десяти регіональних офісів, кожний з яких поширює свої повноваження на кілька штатів США. Досліджувана організація діє на основі Закону про охорону праці від 1970 року та контролює підприємства незалежно від галузі, місцезнаходження й масштабу бізнесу. Однак деякі види діяльності підконтрольні іншим адміністраціям, що самостійно входять до Департаменту праці. Це, перш за все, Адміністрація охорони праці і здоров'я на шахтах, Федеральна адміністрація авіації, Берегова охорона. Частина контрольно-наглядових функцій у сфері охорони праці федеральні органи передали штатам, котрі розробляють власні програми з охорони праці. Це є обов'язковою вимогою закону 1970 року [154, с. 26]. Що ж стосується розподілу сфери повноважень різних державних та місцевих органів з нагляду, то вона доволі громіздка і заплутана. Наприклад, своїми повноваженнями Адміністрація охорони праці та здоров'я охоплює всі підприємства приватного сектору. У свою чергу, управлінські структури штатів перевіряють спеціальні підрозділи місцевих адміністрацій, на які також розповсюджується дія закону про охорону праці 1970 року [154, с. 27]. Адміністрація охорони праці та здоров'я не охороняє працю державних службовців, але веде нагляд за станом охорони праці в Державній поштової службі. Охорона праці всіх інших категорій державних службовців регламентується державою, але дія закону 1970 року на них не поширюється.

Ще однією особливістю американської системи охорони праці є окремішність Національного інституту охорони праці та здоров'я, який формально входить до Департаменту охорони здоров'я та соціальних служб. Основу діяльності вказаного інституту складають дослідження в сфері профілактики травматизму і професійних захворювань, оцінки ризиків, складання рекомендацій, розробки та впровадження нових методів охорони праці, створення безпечних робочих місць й умов для безпечного виконання робіт. Інститут також здійснює атестацію робочих місць [154, с. 28].

Необхідно звернути увагу на ще одну відмінність. В Україні прийнято навчати роботодавців та спеціалістів з охорони праці у спеціальних навчальних центрах, а робітників – на тих підприємствах, де вони зараховані до штату. У США функціонує незалежна система навчання робітників та працівників інших професій (медсестер, секретарів тощо), якщо посадові вимоги не передбачають вищої освіти. Це досить прогресивна норма, впровадження якої в Україні дозволить досягти значних результатів у сфері безпеки здоров'я та охорони праці. Отже, враховуючи досвід Сполучених Штатів Америки, позитивним буде наступний досвід: регламентація та створення у системі охорони праці Національного інституту охорони праці та здоров'я, який здійснюватиме дослідження в сфері профілактики травматизму і професійних захворювань, оцінки ризиків, складання рекомендацій, розробки та впровадження нових методів охорони праці, створення безпечних робочих місць і умов для безпечного виконання робіт; створення незалежної системи навчання працівників на базі спеціальних навчальних центрів, а не на підприємствах чи в організаціях безпосередньо.

У Російській Федерації система суб'єктів охорони праці майже у повній мірі повторює українську. Федеральний закон «Про основи охорони праці в Російській Федерації» (розділ «Забезпечення охорони праці») поділяє суб'єкти на державні та недержавні [155]. Згідно із законодавством до державних (загальних) суб'єктів охорони праці відноситься Уряд Російської Федерації безпосередньо або відповідний федеральний орган виконавчої

влади Російської Федерації, уповноважений на це. У свою чергу, до недержавних учасників охоронних правовідносин належать роботодавець, служба охорони праці на підприємствах, де працює більше 100 робітників, або спеціаліст з охорони праці, коли чисельність робітників не перевищує 100 осіб, комітети (комісії) з охорони праці.

Вищезазначені положення дублюють норми Закону України «Про охорону праці». Проте в Російській Федерації існує дещо відмінна від української система контрольно-наглядових суб'єктів охорони праці. Так, в російському законодавстві передбачено лише одну федеральну централізовану систему державних органів – Федеральну інспекцію праці. Вона здійснює державний нагляд та контроль за виконанням вимог щодо охорони праці. Її діяльність регламентується ст. 20 Федерального закону «Про основи охорони праці в Російській Федерації». Додатково в Російській Федерації функціонує державна експертиза умов праці. Вона є федеральним органом виконавчої влади й органом виконавчої влади суб'єктів Російської Федерації та опікується питаннями охорони праці. Також російське законодавство декларує громадський контроль за охороною праці з боку відповідних суб'єктів: профспілкових організацій або інших уповноважених осіб представницьких органів, які наділені правом створювати власні інспекції [156, с. 14].

На підставі проведеного аналізу можемо констатувати, що система суб'єктів охорони праці в Російській Федерації майже повністю подібна до української, однак має певні особливості і значно простішу структуру в системі контрольно-наглядових суб'єктів. Виходячи з цього, українське законодавство є більш прогресивним щодо охорони праці, оскільки в певній мірі мінімізує корупційні прояви у сфері охорони праці.

У Республіці Білорусь суб'єкти охорони праці функціонують відповідно до норм Закону Республіки Білорусь «Про охорону праці» та поділяються на такі види: суб'єкти державного управління в сфері охорони

праці; суб'єкти, що здійснюють організацію охорони праці; суб'єкти контролю (нагляду) за дотриманням законодавства про охорону праці [157].

Характеризуючи першу групу суб'єктів, необхідно виділити відмінну від України рису – безпосереднє управління охороною праці здійснюється Президентом Республіки Білорусь, який визначає єдину державну політику в сфері охорони праці. Додатковими функціями з управління охороною праці наділені Уряд Республіки Білорусь, республіканські органи державного управління та інші державні організації, що підпорядковані Уряду Республіки Білорусь. Така специфічна відмінність у системі державних управлінських суб'єктів охорони праці між Україною і Білоруссю викликана характерною для останньої особливою республіканською формою правління, що передбачає великий об'єм президентських повноважень.

Аналізуючи суб'єктів, що здійснюють організацію охорони праці в Республіці Білорусь, необхідно зробити висновок, що вони практично повторюють українські аналоги. Так, серед недержавних суб'єктів охорони праці в Республіці Білорусь виділяють роботодавця. Відповідно до норм Закону Республіки Білорусь «Про охорону праці» на роботодавця покладається обов'язок щодо забезпечення та гарантування охорони праці на підприємстві, в установі чи організації. Окремими суб'єктами є працівники. Відповідно до норм Закону Республіки Білорусь «Про охорону праці» на робітників покладаються відповідні обов'язки у сфері охорони праці як гарантії забезпечення безпечних умов виконання трудової функції. Наступним суб'єктом є служба охорони праці (спеціаліст по охороні праці) – створюється безпосередньо роботодавцем (власником) для організації роботи з охорони праці та здійснення контролю за дотриманням законодавства в сфері охорони праці. До вказаних суб'єктів належить комісія з охорони праці, що створюється за ініціативою роботодавця (власника) або профспілкового органу, оскільки до її складу входять як представники роботодавця, так і представники профспілкової організації на паритетних засадах [157].

На підставі викладеного можемо зробити висновок наступного змісту: суттєвою різницею між суб'єктами, що здійснюють організацію охорони праці в Республіці Білорусь та в Україні, є наявність такого суб'єкта як працівник, оскільки українським законодавцем його до суб'єктів управління охороною праці не віднесено. Ще однією відмінністю між суб'єктами охорони праці у Республіці Білорусь та Україні є відмінність в системі контрольно-наглядових суб'єктів охорони праці. Так, у Республіці Білорусь вказана система виявляється більш чіткою та суворо регламентованою. На відміну від українського законодавства, в Республіці Білорусь передбачено, що контроль (нагляд) за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють Департамент державної інспекції праці Міністерства праці і соціального захисту Республіки Білорусь, його територіальні підрозділи, інші органи, уповноважені на здійснення контролю (нагляду), Генеральна прокуратура Республіки Білорусь, органи Державної експертизи, профспілкові організації безпосередньо або через технічних інспекторів праці, громадських інспекторів з охорони праці [158, с. 15]. Віднесення до суб'єктів охорони праці органів прокуратури є додатковою гарантією виконання та реалізації законодавства про охорону праці, дотримання передбачених законодавчими актами безпечних умов праці на виробництві в цілому.

У Республіці Узбекистан система суб'єктів охорони праці характеризується відносною спрощеністю як щодо Російської Федерації, Республіки Білорусь, так й України, оскільки у цій країні немає такої кількості суб'єктів. До ієрархічної структури суб'єктів охорони праці в Республіці Узбекистан відносяться суб'єкти, що здійснюють забезпечення охорони праці, та суб'єкти державного і громадського контролю за виконанням приписів законодавчих актів у сфері охорони праці, а саме: Кабінет Міністрів Республіки Узбекистан спільно з Радою Федерацій профспілок Республіки Узбекистан (встановлює рівень вимог, необхідних для гарантування безпеки праці на виробництві шляхом розробки і прийняття



науково-обґрунтованих стандартів, правил, нормативів охорони праці); міністерства та відомства ( розробляють та фінансують цільові програми по покращенню умов праці); адміністрація підприємств, підприємець, роботодавець, власник або уповноважена особа (здійснює забезпечення виконання вказаних правил, норм і стандартів); робітники ( на них покладено обов'язок виконувати вимоги правил та нормативів з охорони праці на виробництві) [159].

До наглядових суб'єктів у сфері охорони праці Республіки Узбекистан належить Державна інспекція з нагляду за геологічним вивченням надр, безпечним веденням робіт у промисловості, гірничій справі та комунально-побутовому секторі. Основною метою Державної інспекції є не перевірка та покарання підприємців (роботодавців-власників), а організація їх навчання та самостійного виправлення помилок, яких вони припускаються під час здійснення виробництва [160, с. 26]. Так, в Республіці Узбекистан з метою кардинального скорочення корупційних проявів у системі контрольно-наглядових організацій було здійснено посилення відповідальності посадових осіб вказаних органів за порушення законодавства у сфері охорони праці. Зазначене нововведення допомогло б зробити систему контрольно-наглядових суб'єктів охорони праці в Україні менш заангажованою та суб'єктивною щодо учасників охоронних правовідносин. Також слід додати, що не менш важливу роль контрольно-наглядового суб'єкта виконують трудові колективи та профспілкові організації (громадський контроль). Отже, враховуючи досвід Узбекистану у сфері організації та управління охороною праці, слід зазначити, що позитивним для запозичення у національне законодавство буде посилення відповідальності посадових осіб контрольно-наглядових органів за порушення законодавства у сфері охорони праці.

Як засвідчує аналіз зарубіжного досвіду, необхідним є перегляд усієї ієрархічної структури органів охорони праці в Україні. Так, удосконалення як державних, так і недержавних суб'єктів охорони праці дозволить

зменшити виробничі ризики на підприємстві. У зв'язку з цим важливим напрямком діяльності України на нинішньому етапі є адаптація національного законодавства до законодавства Європейського Союзу з урахуванням досвіду деяких країн пострадянського простору. Особливе значення ця діяльність набуває в сфері законодавства про охорону праці. Тому чітка регламентація статусу та сфери діяльності кожного суб'єкта охорони праці гарантуватиме безпечні умов праці, гігієни та охорони здоров'я на виробництві. Проте впровадження прогресивних зарубіжних норм не зможе у повній мірі забезпечити належний рівень охорони праці, оскільки ця процедура значно більше залежатиме від дотримання з боку учасників охоронних правовідносин встановлених державою правил, нормативів та стандартів.

Таким чином, реформування системи інспекції праці в Україні має йти не революційним, а еволюційним шляхом. Проведення лише адміністративної інтеграції без наділення інспекції праці необхідними ресурсами, як це розуміють багато представників різних, у тому числі й державних, органів, не дасть бажаних результатів. Більше того, нічим не підкріплене перетворення одних органів в інші може призвести до послаблення контрольних і превентивних функцій системи інспекції праці з боку контролюючих органів та відповідних негативних наслідків на ринку праці.

### Висновки до розділу 3

Діяльність системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці, як і в інших сферах, регулюється низкою нормативно-правових актів, які направлені на забезпечення охорони праці. Забезпечення права на безпечні та належні умови праці здійснюється нормами трудового права з охорони праці та правовими нормами інших галузей права.

Охорона праці регулює відповідні суспільні правовідносини. Вона розглядається дослідниками у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні вказане поняття трактується як сукупність правових норм, що врегульовують комплекс суспільних правовідносин у сфері застосування праці та належать до різних інститутів трудового права. У вузькому значенні вказане поняття розглядається як інститут трудового права, що закріплює правила та норми техніки безпеки, виробничої санітарії, охорони здоров'я та визначає особливості організації охорони праці на виробництві, встановлює правовий механізм фінансування заходів з охорони праці.

Складовою інституту охорони праці є норми, що пов'язані з організацією, плануванням, фінансуванням заходів з техніки безпеки, виробничої санітарії, норми, що визначають організацію та контроль за дотриманням законодавства у сфері охорони праці. Тому окремі правники вважають доречним існування комплексних правових інститутів, інші ж переконують, що можна говорити тільки про комплексні нормативні акти, комплексну систематизацію нормативного матеріалу.

Нормативно-правове регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному. Вказані нормативно-правові акти з питань правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці належним чином приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами, що ратифіковані в Україні. Сьогодні зростає інтерес до належного регулювання

охорони праці та діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці. Про це свідчать акти МОП, які Україна визнала за останні роки, а також затвердження плану заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до нормативно-правового регулювання організації охорони праці та діяльності системи суб'єктів охорони праці у всіх сферах економічної діяльності, відповідно, ці проблеми потрібно вирішувати найближчим часом.

Наразі система суб'єктів трудового права у сфері охорони праці повинна ґрунтуватись на заходах з боку держави, зацікавленості суб'єктів трудових правовідносин у збереженні належного фізичного стану працівника, адже роль людського капіталу в Україні непинно зростає, оскільки вона нерозривно пов'язана з економічним та соціальним благополуччям роботодавця.

Удосконалення діяльності системи суб'єктів трудового права в сфері охорони праці стосується ключового суб'єкта в Україні – Державної служби з питань праці. Це центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики і який реалізує державну політику у сфері охорони праці. Стратегія реформування державного управління України засвідчила відсутність чіткого розподілу відповідальності між різними відомствами, що призводить до дублювання функцій та нечіткого розподілу завдань, нераціонального використання людських і фінансових ресурсів, низького рівня інституційної спроможності щодо проведення реформ та формування державної політики. Враховуючи вищевикладене, слід зазначити, що проблему ефективної реалізації норм, що регулюють діяльність системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах, неможливо повністю вирішити без вдосконалення чинного законодавства, що регулює діяльність

таких суб'єктів, а також норм щодо посилення юридичної відповідальності роботодавця за порушення вимог охорони праці. Так, серед іншого, сьогодні потребує додаткового нормативно-правового регулювання діяльність органів, які наділені контрольно-наглядовими повноваженнями та мають право здійснювати дозвільні процедури, оскільки їх робота супроводжується чисельними порушеннями, що виявляються у ході перевірок в порядку нагляду. Негативним чином на стан законності у галузі охорони праці та безпеки виробництва впливають факти дублювання функцій органів, які здійснюють контроль за додержанням вимог законодавства про охорону праці, залишається також невирішеною проблема надлишкового адміністрування з боку держави, а заходи, що вживаються для оптимізації повноважень органів державної виконавчої влади, які виконують контрольно-наглядові функції, не є достатніми.

Міжнародний досвід свідчить, що важлива роль у формуванні та реалізації державної політики у сфері охорони праці належить національним інспекціям праці. З урахуванням того факту, що існуюча в Україні система інспекцій праці не є ефективною та такою, що відповідає вимогам МОП, актуальним є завдання вивчення та запозичення зразків ефективної організації та діяльності інспекцій праці в економічно розвинених країнах світу. Аналізуючи законодавчі норми країн Європейського Союзу, можна дійти висновку, що в більшості з них створені та функціонують спеціальні державні органи. Їх завданням є забезпечення реалізації законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видання відповідних правил і стандартів, координація роботи державних органів та неурядових установ. Як засвідчує аналіз зарубіжного досвіду, необхідним є перегляд усієї ієрархічної структури органів охорони праці в Україні. Так, удосконалення як державних, так і недержавних суб'єктів охорони праці дозволить зменшити виробничі ризики на підприємстві. У зв'язку з цим важливим напрямком діяльності України на нинішньому етапі є адаптація національного законодавства до законодавства Європейського Союзу з урахуванням досвіду

деяких країн пострадянського простору. Особливе значення ця діяльність набуває в сфері законодавства про охорону праці. Проте впровадження прогресивних зарубіжних норм не зможе в повній мірі забезпечити належний рівень охорони праці, оскільки ця процедура значно більше залежатиме від дотримання з боку учасників охоронних правовідносин встановлених державою правил, нормативів та стандартів. Тому реформування системи інспекції праці в Україні має йти не революційним, а еволюційним шляхом. Проведення лише адміністративної інтеграції без наділення інспекції праці необхідними ресурсами, як це розуміють багато представників різних, у тому числі й державних, органів, не дасть бажаних результатів. Більше того, нічим непідкріплене перетворення одних органів в інші може призвести до послаблення контрольно-наглядових і превентивних функцій системи інспекції праці з боку контролюючих органів та відповідних негативних наслідків на ринку праці.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі вивчення загальноновизнаних міжнародних стандартів, чинного національного й зарубіжного законодавства розкрити особливості правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. Суб'єктами соціально-трудова відносин у сфері виробництва й охорони праці є сукупність державних та недержавних органів (уповноважених осіб підприємства, установи, організації), що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму і професійних захворювань, здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

2. Інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері виробництва та охорони праці є складною категорією. Належні умови праці, зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності працівників мають не тільки соціальний, але й економічний ефект, оскільки позитивні результати охорони праці призводять до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання устаткування, зменшення плинності працівників, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення бюджетних видатків, пов'язаних з виробничим травматизмом та захворюваністю працівників. Зазначені фактори становлять основу соціально-економічних інтересів суб'єктів соціальних та трудових правовідносин у сфері виробництва й охорони праці.

3. Для забезпечення впровадження нормативних актів у сфері охорони праці, а також поліпшення дієвості цих положень особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур,

здіяяних у системі охорони праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками, роз'яснення та поширення положень, які стосуються безпечної життєдіяльності працівника в умовах виробничого середовища. Компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до нормативно-правового регулювання організації охорони праці та діяльності системи суб'єктів охорони праці у всіх сферах економічної діяльності, а отже, ці проблеми потрібно вирішувати найближчим часом.

4. До основних ознак суб'єктів трудового права у сфері охорони праці належать такі: вони є особами (фізичними або юридичними), які здійснюють діяльність, направлену на забезпечення та реалізацію норм із охорони праці; наділені правосуб'єктністю: правоздатністю і дієздатністю; можуть бути учасниками правовідносин із охорони праці лише на підставі норм, визначених спеціальними нормативно-правовими актами; мають домінуюче становище в системі учасників трудових правовідносин; можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності; мають чітко передбачені законодавством контрольно-наглядові повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці; їх діяльність носить безперервний характер (вони повинні постійно контролювати трудовий процес).

5. Під правовим статусом суб'єкта охорони праці слід розуміти регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків, відповідно до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку. Тому правовий статус суб'єкта охорони праці є комплексним поняттям, якому притаманні характерні ознаки універсальності та системності.

6. Правовий статус працівника як суб'єкта охорони праці складається з таких елементів: трудової правосуб'єктності; основних (статутних) трудових прав і обов'язків; юридичних гарантій (загальних і спеціальних), передбаченої законодавством відповідальності за порушення трудових прав і обов'язків. Працівник виступає особливим суб'єктом



правовідносин у сфері охорони праці, так як саме основною метою охорони праці є захист його життя і здоров'я. Нормативно закріплені права працівника на охорону доцільно класифікувати на загальні та спеціальні. Слід наголосити на тому, що сфера охорони праці включає спеціальні норми, що встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Тому правовим статусом працівника як суб'єкта в сфері охорони праці є регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків, відповідно до яких працівник обирає та координує власну поведінку.

7. Роботодавець за своєю природою є більш універсальним суб'єктом суспільних відносин, на відміну від працівника, оскільки у нього існують права та обов'язки не тільки у власне трудових відносинах, а й у відносинах, що передують трудовим, що впливають з трудових, а також напряду у відносинах з державою із забезпечення охорони праці на виробництві. Права та обов'язки роботодавця можна поділити на такі, що стосуються виключно працівників із забезпечення і підтримання безпечних і здорових умов праці, за які він несе відповідальність як перед працівником, так і перед державою, а також права та обов'язки роботодавця перед державою, відповідно до яких роботодавець повинен створити належні умови праці і привести саме підприємство, установу чи організацію до відповідних стандартів з охорони праці, а також підтримувати їх протягом всієї діяльності

8. Нормативно-правове регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному. Вказані нормативно-правові акти з питань правового регулювання діяльності системи суб'єктів трудових відносин у сфері охорони праці належним чином приведені у відповідність з міжнародно-правовими джерелами, що ратифіковані в Україні. Встановлено, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до нормативно-правового регулювання

організації охорони праці та діяльності системи суб'єктів охорони праці у всіх сферах економічної діяльності, а отже, ці проблеми потрібно вирішувати найближчим часом.

9. Вдосконалення діяльності системи суб'єктів трудового права в сфері охорони праці потребує додаткового нормативно-правового регулювання діяльність органів, які наділені контрольно-наглядовими повноваженнями та мають право здійснювати дозвільні процедури, оскільки їх робота супроводжується чисельними порушеннями, що виявляються у ході перевірок в порядку нагляду. Негативним чином на стан законності у галузі охорони праці та безпеки виробництва впливають факти дублювання функцій органів, які здійснюють контроль за додержанням вимог законодавства про охорону праці; також залишається невирішеною проблема надлишкового адміністрування з боку держави, а заходи, що вживаються для оптимізації повноважень органів державної виконавчої влади, які виконують контрольно-наглядові функції, не є достатніми.

10. Міжнародний досвід свідчить, що важлива роль у формуванні та реалізації державної політики у сфері охорони праці належить національним інспекціям праці. Існуюча в Україні система інспекцій праці не є ефективною та такою, що відповідає вимогам МОП. Тому актуальним є завдання вивчення та запозичення зразків ефективної організації і діяльності інспекцій праці в економічно розвинених країнах світу. В більшості країн світу створені та функціонують спеціальні державні органи, завданням яких є забезпечення реалізації законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видання відповідних правил і стандартів, координація роботи державних органів та неурядових установ. Як засвідчує аналіз зарубіжного досвіду, необхідним є перегляд усієї ієрархічної структури органів охорони праці в Україні. Так, удосконалення як державних, так і недержавних суб'єктів охорони праці дозволить зменшити виробничі ризики на підприємстві.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Базилевич В.Д. Ринкова економіка: основні поняття і категорії: навч. посіб. 2-ге вид., стер. К.: Знання, 2008. 263 с.
2. Поручник А.М. Формирование экономического механизма интеграции Украины в систему мирового хозяйства. К., 1994. 36 с.
3. Бочан І.О. Глобальна економіка. К.: Знання, 2007. 403 с.
4. Кастельс М. Інформаційні технології, глобалізація та соціальний розвиток. Соціальна глобалістика: навч. посіб. / за наук. ред.: Е.А. Афоніна, В.Д. Бондаренка, А.Ю. Мартинова. К.: Освіта України, 2011. 340 с.
5. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. К.: Логос, 2003. 631 с.
6. Лукашевич В.М. Глобалістика: навч. посіб. 2-ге вид., доповн. та випр. Львів: Новий Світ–2000, 2005. 440 с.
7. Єщенко П.С. Сучасна економіка: навч. посіб. К.: Вища школа, 2005. 325 с.
8. Колганов А.И. Экономическая компаративистика: учебник. М: ИНФРА-М, 2005. 746 с.
9. Світова економіка: підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. К.: Либідь, 2000. 582 с.
10. Основи охорони праці: підручник / ред. кол.: Л.В. Винокурова, М.В. Васильчук, М.В. Гаман. К.: Вікторія, 2012. 192 с.
11. Яцкін В.І. Проблеми та перспективи охорони праці в контексті глобалізації. Державне будівництво. 2013. № 1. С. 45-49.
12. Kenneth S. L. Health and safety regulations. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers. 1994. 256 p.
13. Agreement on technical barriers to trade: GATT 1994. WTO, Geneva, 2001. URL: [http://www.wto.org/english/tratop\\_e/tbt\\_e/tbtagr\\_e.htm](http://www.wto.org/english/tratop_e/tbt_e/tbtagr_e.htm) (дата звернення: 27.05.2019).

14. Біла Г.М. Проблеми в реалізації державної політики нагляду за дотриманням законодавства. Публічне управління: теорія та практика. 2012. № 1. С. 135-139.
15. Новак І.М, Котова Н.І. Формування сучасної системи професійної безпеки та охорони праці в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2011. № 1. С. 110-117.
16. Чабан В.Й. Соціально-економічні основи охорони праці. Охорона праці та безпека життєдіяльності. Серія: Технічні науки. 2011. Вип. 1 (53). С. 214-219.
17. Крещенко Н.В Соціальний діалог з позиції країн ЄС. Віче. 2010. № 18. С. 23-26.
18. Вечурко С.Д. До питання державної політики України у сфері охорони праці з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. Віче. 2013. № 8. С. 9-11.
19. Телічко О.А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. Юридична наука і практика. 2011. № 1. С. 24-30.
20. Ізуїта П.О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки. Юридичний вісник Причорномор'я. 2011. № 1 (1). С. 255-267.
21. Савчук О.В. Охорона праці: міжнародний досвід для України. URL: [http://www.rus-nauka.com/6\\_PNI\\_2011/Tecnic/13\\_79337.doc.htm](http://www.rus-nauka.com/6_PNI_2011/Tecnic/13_79337.doc.htm) (дата звернення: 27.05.2019).
22. Костенко О.М. Охорона праці в Україні з огляду на інтеграцію до Європейського Союзу. Вісн. Полтав. держ. аграр. акад. 2007. № 2. С. 166-168.
23. Ткачук С.С. Охорона праці в Україні: стан, проблеми, перспективи. Охорона праці. 2007. № 12. С. 9-28.
24. Еременко О.В. Реформування в системі охорони праці. Молодий вчений. 2016. № 11. С. 29-32.

25. Хара В.В. Пріоритети державного нагляду. Охорона праці. 2007. № 1. С. 6.
26. Михнюк Т.Ф. Охрана труда: учеб. пособие для студ. учреждений, обеспечивающих получение высш. образования по спец. в области радиоэлектроники и информатики. Минск: ИВЦ Минфина, 2015. 320 с.
27. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
28. Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку: Закон України № від. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 12. Ст. 81.
29. Про цивільну оборону України: Закон України від 03.02.1993 № 2974-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 14. Ст. 124.
30. Про поводження з радіоактивними відходами: Закон України від 30.06.1995 № 255/95-ВР. Голос України. 1993. №
31. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Голос України. 1993. №
32. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 2. С. 4.
33. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Джерело
34. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. Джерело
35. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. № 28. Ст. 255.
36. Шевчук О.В. Парламентські слухання з питань промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 листопада 2010 року. URL: <http://www.fpsu.org.ua> (дата звернення: 27.05.2019).

37. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

38. Міжнародна організація праці. URL: <http://ukrref.com.ua/index.php> (дата звернення: 27.05.2019).

39. Грищук М.В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія: Право. 2012. № 2 (6). С. 55-77.

40. МОТ призывает укреплять инспекции труда во всем мире. URL: <http://www.dnopr.kiev.ua> (дата звернення: 27.05.2019).

41. Бочарникова А.С. Правове регулювання охорони праці на підприємствах в Україні: сучасний стан та шляхи вдосконалення. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2013. № 1. С. 213-220.

42. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948. Офіційний сайт Верховної Ради. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 27.05.2019).

43. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 27.05.2019).

44. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 27.05.2019).

45. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03.05.1996. Збірка договорів Ради Європи. К., 2000. 245 с.

46. Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих: Міжнародний документ від 09.12.1989. Офіційний сайт «Законы Украины» URL: <http://www.uazakon.com> (дата звернення: 27.05.2019).

47. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. Форум права. 2012. № 2. С. 154-160.

48. Загальна декларація прав людини: Резолюція 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948. Документи ООН АЖБ8/217А: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю.К. Качуренко. 2-е вид. К.: Юрінформ, 1992. С. 18-24.

49. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. Вісн. КС України. 2006. № 4. 47 с.

50. Бек У.П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутр. справ. 2010. № 3. С. 164-172.

51. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП від 22.06.1981 № 155. Офіційний вісник України офіційне видання від 29.01.2013 — 2013 р., № 5, / № 92, 2011, ст. 3329 /, стор. 204, стаття 187, код акта 65433/2013

52. Про служби гігієни праці: Конвенція МОП від 26.06.1985 № 161. Офіційний вісник України офіційне видання від 01.07.2011 — 2011 р., № 47, / № 24, 2010, ст. 947 /, стор. 379, стаття 1946, код акта 57210/2011

53. Про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці: Конвенція МОП від 15.06.1996 № 187. Інформаційний бюлетень з охорони праці 2007 р., № 1 78 с.

54. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)(дата звернення: 27.05.2019).

55. Кириленко І.С. Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект. Порівняльно-аналітичне право. 2014. № 2. С. 33-37.

56. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

57. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці (НПАОП 0.00-4.35-04): Наказ, Держнагляд охорони праці України від 15.11.2004 № 255. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04> (дата звернення: 27.05.2019).

58. Пасічнюк В.Б., Забава М.В. Окремі аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. Молодий вчений: науковий журнал. 2017. № 5.1 (45.1). С. 104-110.

59. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: Нацдержслужба України; Правила від 03.03.2016 № 50 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16> (дата звернення: 27.05.2019).

60. Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN16994.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN16994.html) (дата звернення: 27.05.2019).

61. Вільна енциклопедія «Вікіпедія». URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Бібліографія> (дата звернення: 27.05.2019).

62. Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98): Наказ Мінпраці України від 29.01.1998 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98> (дата звернення: 27.05.2019).

63. Агєєв Є.Я. Основи охорони праці: навчально-методичний посібник для самостійної роботи по вивченню дисципліни. Львів: Новий Світ-2000, 2009. 404 с.

64. Сорочинська О.Л. Соціальні та економічні аспекти охорони праці. Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія: Транспортні системи і технології. 2013. Вип. 22. С. 194-200.



65. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2004. 211 с.

66. Ноженко К.В. Принципи та суб'єкти охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/ Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2016. 211 с.

67. Юридична енциклопедія: в 6 т. / голова редкол. Ю.С. Шемшученко. К.: Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана, 2002. Т. 4: Н-П. 717 с.

68. Лазарев Б.М. Компетенція органів управління. М.: Юрид. лит., 1971. 280 с.

69. Голосніченко Д.І. Легітимність влади, державних органів і посадових осіб. Вибори та демократія. 2006. № 4 (10). С. 58-61.

70. Баклан О.В. Контрольно-наглядова діяльність та адміністративний примус в сфері охорони праці (на матеріалах підрозділів державного нагляду за охороною праці Головного штабу МВС України): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. К., 2002. 238 с.

71. Басанець А.А. Професійна захворюваність в Україні. Охорона праці. 2008. № 10. С. 39-42.

72. Федоренко С.В. Особливості охорони праці на підприємстві: економічні аспекти розвитку. Економіка та держава. 2017. № 1. С. 56-58.

73. Сердюк В.Р. Соціально-економічні аспекти охорони праці. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2009. № 5. С. 55-59.

74. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручник для студ. вищих навч. закладів. 3-тє вид. / за ред. М.П. Гандзюка. К.: Каравела, 2006. 392 с.

75. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручник / за ред. М.П. Гандзюка. 4-е вид. К.: Каравела, 2008. 384 с.

76. Сорочинська О.Л. Соціальні та економічні аспекти охорони праці. Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного

університету транспорту. Серія: Транспортні системи і технології. 2013. Вип. 22. С. 194-200.

77. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія. Луганськ: Література, 2010. 448 с.

78. Прокопенко В.І. Правовое положение профессиональных союзов: современность и перспективы. Право Украины. 1999. № 6. С. 106-109.

79. Гончарова Г.С. Охорона праці: текст лекції. Х.: ХГІ «НУА», 1995. 28 с.

80. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2004. 725 с.

81. Шабуров А.С. Социальная ответственность личности в условиях перестройки. Свердловск, 1990. 167 с.

82. Иоффе О.С. Обязательственное право. М., 1975. 880 с.

83. Носов В.А. Внедоговорные обязательства: учебное пособие. Ярославль, 1987. 76 с.

84. Кельман М.С. Загальна теорія держави та права: підручник для студ. вищ. навч. закл. освіти. Л.: Новий Світ-2000, 2003. 584 с.

85. Структура Державної служби України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua/структура-держпраці/> (дата звернення: 27.05.2019).

86. Охорона праці: конспект лекцій / за ред. О.І. Полукарова. К.: Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, 2011. 157 с.

87. Лазарев В.В. Общая теория права и государства: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юристь, 2001. 520 с.

88. Шамшина І.І. Теоретичні підходи до визначення поняття правового статусу суб'єкта у сучасному трудовому праві. Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 3. С. 55-63.

89. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2000. 19 с.

90. Трудове право: підручник 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.
91. Цивільний кодекс України: Закон України від № 435-IV Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 40-44. Ст. 356.
92. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: у 2-х т. / за ред. О.В. Дзери (кер. авт. кол.), Н.С. Кузнєцової, В.В. Луця. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Юрінком Інтер, 2006. 832 с.
93. Чорна К.П. Працівник як суб'єкт правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці. *Публічне право*. 2013. № 3. С. 349-355.
94. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы. М.: Юрид. лит., 1978. 124 с.
95. Ударова Н.Д. Что предпринять для улучшения охраны труда. *Человек и труд*. 1998. № 12. С. 91-92.
96. Трудове право України: академічний курс: підручник для студ. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
97. Обушенко О.М. Правове регулювання охорони праці в Україні: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Хай-Тек Прес, 2014. 372 с.
98. Грузінова Л.П. Трудове право України: підручник. К.: МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
99. Науково-практичний коментар Закону України «Про охорону праці» (станом на 01.01.2012) К.: Видавничий Дім «Професіонал», 2012. 592 с.
100. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавничий центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.
101. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР.

Відомості Верховної Ради України офіційне видання від 05.06.1998 — 1998 р., № 23, стаття 121

102. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Урядовий кур'єр офіційне видання від 06.10.1999

103. Свешников Н.В. Новые формы управления охраной труда – требование времени. Человек и труд. 1999. № 4. С. 83-85.

104. Серета О.Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2012. № 1 (3). С. 35-41.

105. Про затвердження Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб'єкта господарства (виробничого об'єкта): Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08.2011 № 826. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/snow/z1531>- II (дата звернення: 27.05.2019).

106. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. Ст. 131.

107. Лавріненко О.В. Правовий механізм у контролі за додержанням законодавства України про охорону праці. Донецьк: ВЕБЕР, 2007. 117 с.

108. Трудовое право и повышение качества труда / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П и др.; под ред. Иванова С.А. М.: Наука, 1987. 270 с.

109. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: навчальний посібник. Львів, 2003. 168 с.

110. Сырых В.М. Комплексные институты как компоненты системы российского права. Журнал российского права. 2002. № 10. С. 22-27.

111. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978. 348 с.

112. Жолнович О.І. Система трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Л.: Львівськ. нац. ун-т імені Івана Франка, 2008. 18 с.

113. Гетьманцева І.Д. Правове поняття охорони праці в сучасних умовах. Науковий вісник Чернівецьк. ун-ту. 1999. Вип. 69. С. 74- 77.

114. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2002. 18 с.

115. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 ЕТБ № 163. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 418.

116. Барабаш А.Т. Некоторые свойства трудовых правоотношений. Право Украины. 1997. № 8. С. 53-57.

117. Жавилье Жан-Клод. Прагматизм и новаторство в международном трудовом законодательстве (размышления юриста). Международный обзор труда. 1994. Т. 133. № 4-6. С. 51-68.

118. Europa-Recht. Textausgabe mit einer Einführung von Prof. Dr. Ernst Steindorf. Stand 1. Feb. München: Beck-Texte, DTV, 1995. 420 S.

119. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11.06.1998 № 615/98 Офіційний вісник України офіційне видання від 02.07.1998— 1998 р., № 24, стор. 3, стаття 870, код акта 5501/1998

120. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 №137-V. Голос України офіційне видання від 30.11.2006 № 227

121. Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи: Директива Ради ЄС від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС. Урядовий кур'єр офіційне видання від 12.10.2011 — № 188

122. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / за ред. В.С. Венедіктова. Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Х.; К., 2006. 680 с.

123. Богданов С.В. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці. Урядовий кур'єр. 2008. № 79. С. 4.

124. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2002. 19 с.

125. Лозовий А.І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні. Теорія та практика судової експертизи і криміналістики. 2017. Вип. 11. С. 485-497.

126. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародно-правові аспекти охорони праці. Наукові праці МАУП. 2012. № 1 (32). С. 210-215.

127. Гогіташвілі Г.Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: навч. посіб. К.: Знання, 2007. 367 с.

128. Улітіна М.Ю. Коржик Б.М. Перспективи вдосконалення державного регулювання безпеки й охорони праці на підприємствах України. Вісник ХНТУСГ. 2007. Вип. 124. Т. 2. С. 57-64.

129. Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF\\_\\_](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF__) (дата звернення: 27.05.2019).

130. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення: 27.05.2019).

131. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01 квітня 2014 року № 333-р. URL:

[http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80\\_\\_](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80__) (дата звернення: 27.05.2019).

132. Типове положення про центральний орган виконавчої влади України, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через відповідного члена Кабінету Міністрів України: Указ Президента України від 24 грудня 2010 року № 1199/2010. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1199/2010> (дата звернення: 27.05.2019).

133. Положення про колегію Державної служби України з питань праці: Наказ Державної служби України з питань праці від 15.10.2015 № 121. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0121880-15> (дата звернення: 27.05.2019).

134. Положення про Громадську раду при Державній службі з питань праці: схвалене на засіданні Громадської ради при Державній службі України з питань праці згідно з протоколом № 2 від 09 лютого 2015 року. URL: [http://dsp.gov.ua/category/hromadska-rada\\_](http://dsp.gov.ua/category/hromadska-rada_) (дата звернення: 27.05.2019).

135. Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF\\_\\_](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF__) (дата звернення: 27.05.2019).

136. Типове положення про колегію міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації: Постанова Кабінету Міністрів України від 02 жовтня 2003 року № 1569. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1569-2003-%D0%BF> (дата звернення: 27.05.2019).

137. Дараганова Н.В. Організаційно-правова структура суб'єктів управління охороною праці: шляхи удосконалення. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 5 (267). С. 118-122.

138. Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у

мм. Києві та Севастополі державній адміністрації: Постанова Кабінету Міністрів України від 03 листопада 2010 року № 996. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF\\_\\_\\_\\_](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF____) (дата звернення: 27.05.2019).

139. Дараганова Н.В. Управління охороною праці: правове забезпечення: монографія. К.: КНТЕУ, 2018. 480 с.

140. Біла Г.М. Діяльність інспекцій праці за кордоном: досвід для України. Публічне управління: теорія та практика: збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. 2011. № 3 (7). 212 с.

141. Про стан промислової безпеки та охорони праці: Парламентські слухання від 17 листопада 2010 року. URL: [http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par\\_sl/sl171110.html](http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl171110.html) (дата звернення: 27.05.2019).

142. Сабельников Л.В. Швейцария. Экономика и внешняя торговля. М., 1962. 378 с.

143. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: підручник. К.: Знання, 2010. 375 с.

144. International Labour Conference. 79-th Session. 1992. Report V (I). Prevention of industrial disasters. Geneva: ILO, P. 3.

145. Сивко В.Й. Правові та організаційні основи охорони праці в Україні: навчальний посібник для студ. усіх спеціальностей вищ. навч. закл. К.: Кондор, 2008. 140 с.

146. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2008. 177 с.

147. Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81: Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964 рр. Т. I. Міжнародне бюро праці. Женева, 1996. 678 с.

148. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005. 608 с.



149. Савельєва Н.М. Уроки англійської: все про охорону праці у Великобританії. Охорона праці: науково-виробничий журнал. 2011. № 11. С. 44-50.

150. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2000. 432 с.

151. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999 рр. Т. II. Міжнародне бюро праці. Женева, 1996. 667 с.

152. La securite et L'bygiene du travail dans les entreprises multinationals. Geneve: BIT, 1985. P. 19-32.

153. Васильев Д.И. Представительные органы работников в сфере техники безопасности и гигиены труда на предприятиях ведущих стран мира. Труд за рубежом. 1996. № 4. С. 96-113.

154. Савельєва Н.М. Охорона праці за океаном: міжнародний досвід. Охорона праці: науково-виробничий журнал. 2012. № 7. С. 26-28.

155. Об основах охраны труда в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ. Российская газета. 1999. № 90 (294). Ст. 334.

156. Охрана труда: служба охраны труда в организации. М.: ИНФРА-М. 2002. 376 с.

157. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 61-З. Национальный правовой портал Республики Беларусь. 2013. № 158. Ст. 1453.

158. Сидоренко А.В. Охрана труда: курс лекций. Минск: БГУ, 2008. 127 с.

159. Об охране труда: Закон Республики Узбекистан от 21 мая 1993 года № 839-ХП. Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан. 1993. № 5. Ст. 223.

160. Карімова Н.В. Охорона праці в Узбекистані. Охорона праці: науково-виробничий журнал. 2012. № 2. 50 с.

## ДОДАТОК 1

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України  
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

- 1 Пікуль В.П. Північно-європейський досвід правового регулювання діяльності суб'єктів охорони праці. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. С. 101-113.
2. Пікуль В.П. В понимании субъекта трудового права в сфере охраны труда. *Право и Политика: научно-методический журнал*. 2015. Спеціальний випуск. С. 89-95.
3. Пікуль В.П. Особливості правового регулювання роботодавця в сфері охорони праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. № 6-2. Ч. 2. С. 65-71.
4. Пікуль В.П. Относительно правового статуса работника в области охраны труда. *Право и Политика: научно-методический журнал*. 2016. Спеціальний випуск. С. 156-168.
5. Пікуль В.П. Щодо проблем нормативно-правового регулювання діяльності суб'єктів трудових відносин в сфері охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. № 6. С. 77-85.
6. Пікуль В.П. Стосовно інституту охорони праці в системі права. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 88-94.
7. Пікуль В.П. Особливості модернізації системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах. *Соціальне право*. 2018. № 3. С.78-84.

*Матеріали наукових конференцій:*

8. Пікуль В.П. Ознаки суб'єктів охорони праці у порівнянні з іншими суб'єктами трудових правовідносин. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної

науково-практичної конференції (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 56-60.

9. Пікуль В.П. Досвід Великої Британії в регулюванні суб'єктів охорони праці в трудових відносинах. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 34-41.

**ДОДАТОК 2**

**Апробація результатів дослідження.** Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року).