

М. В. Гришук,

кандидат політичних наук, доцент Національного університету "Острозька академія"

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Дослідження питань нормативно-правового регулювання охорони праці в Україні є одним із важливих напрямків сучасної науки. Як свідчить аналіз, сьогодні наявні 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.

Загальні принципи державної політики в галузі охорони праці, 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 охорони праці в Україні здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному.

Правовою основою законодавства щодо 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 [1].

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності визначає "Кодекс законів про працю" закони України: "Про пожежну безпеку", "Про використання ядерної енергії та радіаційний захист", "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення", "Про охорону здоров'я" "Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". В Україні, згідно з законом "Про соціальний діалог в Україні", який набрав чинність з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах. Галузевий закон "Про охорону праці в Україні", який прийнятий у новій редакції 21 листопада 2002 року та введений у дію 18 грудня 2002 року і є основоположним законодавчим документом у галузі охорони праці, 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.

На нормативному рівні досить вагомими є:

Указ Президента України від 13 липня 2001 р. "Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням"

Постанови Кабінету Міністрів України, зокрема: від 21 серпня 2001 р. № 1094 "Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві" та від 22 березня 2001 р. № 270 "Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невинного характеру"

Нормативні правові акти про охорону праці (НПАОП) почали функціонувати з 01.01.2007 р. взамін ДНАОПів. НПАОП 0.00-4.03-04 "Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці", наказ Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151. 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. НПАОПи можуть бути міжгалузевими або галузевими.

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. В 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. Існує невідкладна потреба вдосконалення законодавчої нормативно-правової бази з охорони праці Зноска [2]. На сьогодні в Україні відсутні такі важливі законодавчі акти як Трудовий кодекс України, закон “Про промислову безпеку”, “Про професійний розвиток персоналу на виробництві”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне медичне страхування” та інших законодавчих актів, спрямованих на адаптацію законодавства України до міжнародних норм гармонізації її з європейським законодавством. Для цього є всі можливості адже відповідно до ст. 9 Конституції України [1]. 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, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [3] Таким чином, в Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного. Взагалі-то, міжнародне правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб’єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці (МОП). МОП була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП – одна зі спеціалізованих установ ООН. МОП покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у житті; допомога країнам – членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємств в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин.

На сьогоднішній день членами МОП є 174 держави. Відповідно до Статуту МОП, її членом може бути кожна держава – член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі тристороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємств (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два – від уряду, по одному – від підприємств і працівників. Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція), яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав – членів МОП. До компетенції Генеральної конференції відноситься прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, визначення задач і напрямів діяльності МОП, внесення змін в її Статут, прийом у члени МОП окремих держав, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 чоловік: 28 делегатів представляють уряди, 14 – підприємств і 14 – працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного Бюро Праці. [4]

МОП прийнято 177 конвенцій і 184 рекомендації. Україною за станом на 2007 р. ратифіковано 62 Конвенції МОП.

В даний час Держгірпромнагляд спільно з Міжнародною організацією праці розпочали реалізацію проекту “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 по безпеці праці та здоров’я на робочих місцях та в подальшому його презентація та прийняття на державному рівні. Як відзначалось на парламентських слуханнях 16 листопада 2010 р. сьогодні не існує цілісної системи державного управління охороною праці, [5] 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 якої на заходи з охорони праці має спрямовуватись не менше 0,5 відсотків від суми реалізованої підприємством продукції, а для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету,

– 0,2 відсотків від фонду оплати праці; 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 та інші. [6] Не визначено законодавством України і питання культури охорони праці як процесу по використанню усіх можливих засобів для підвищення загальної поінформованості громадян про виробничі небезпеки та ризики, обізнаності та розуміння того, як можна їм запобігти. Саме при формуванні культури охорони праці, привертається постійна увага кожного роботодавця і працівника до цих важливих питань. В свою чергу це безумовно сприятиме роботі без 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 елементарними нормами власної безпеки, тобто через несформовану або низьку культуру охорони праці. Тому основною складовою профілактики травматизму сьогодні є культура особистої безпеки праці, формування якої дозволить створити безпечне й здорове виробниче середовище.

Недосконалість законодавства породжує і такі серйозні проблеми як виконання робіт на підставі тимчасових цивільно-правових угод без оформлення трудових відносин. З цього питання не проводять роботу органи місцевого самоврядування. Переходячи в площину саме таких відносин, працівник не знає або не звертає уваги на те, що він фактично позбавляється права на соціальну допомогу або захист. У разі настання нещасного випадку керівник підприємства його не розслідуватиме та не нестиме відповідальності. Таких працівників в Україні гине в три рази більше, ніж оформлених належним чином, так як роботи підвищеної небезпеки виконуються ними без відповідної фахової підготовки та необхідних знань. Тому і статистичні дані України у порівнянні з розвиненими країнами світу відрізняються так суттєво. [7]

Враховуючи проблеми в питаннях охорони праці Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 21.10.2010 р. прийняв наказ № 969/922/216 “Про організацію та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах України”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 9 листопада 2010 року за №1057/18352. Міністерства Освіти, науки молоді та спорту України, 3 питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи на основі цього розробили та затвердили наказом нову програму вивчення охорони праці в вищій школі, ввівши новий курс “Основи охорони праці в галузі”

Мета вивчення дисципліни полягає у формуванні у майбутніх фахівців

(спеціалістів та магістрів) умінь та компетенцій для забезпечення ефективного управління охороною праці та поліпшення умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні нерозривної єдності успішної професійної діяльності з обов’язковим дотриманням усіх вимог безпеки праці у конкретній галузі.

Завдання вивчення дисципліни передбачає забезпечення гарантії збереження здоров’я і працездатності працівників у виробничих умовах конкретних галузей господарювання через ефективне управління охороною праці та формування відповідальності у посадових осіб і фахівців за колективну та власну безпеку.

Список використаних джерел:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua/konst/
2. Парламентські слухання з питань промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16 листопада 2010 Перший заступник голови Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та праці Олег Шевчук, [Електронний ресурс] // режим доступу www.fpsu.org.ua.
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.
4. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] // режим доступу <http://ukrref.com.ua/index.php>
5. Парламентські слухання на тему: “Про стан промислової безпеки та охорони праці” Доповідь Голови Держгірпромнагляду на парламентських слуханнях “Про стан промислової безпеки та охорони праці” 17 листопада 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua/index.php>
6. Парламентські слухання на тему: “Про стан промислової безпеки та охорони праці”. п’ятниця, 19 листопада 2010 [Електронний ресурс] // режим доступу <http://www.dnopr.kiev.ua/index.php>.
7. (Прес-конференція заступника голови Держгірпромнагляду України Геннадія Суслова в рамках прес-туру 10/11/10 присвяченого темі пропаганди безпечних та нешкідливих умов праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.google.com.ua/search>).