

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

На правах рукопису

НОЖЕНКО КАРІНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.2

ПРИНЦИПИ ТА СУБ'ЄКТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:
доктор юридичних наук, професор
Мельничук Наталія Олексіївна

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	11
1.1 Поняття, сутність та ознаки охорони праці.....	11
1.2 Історико-правовий аналіз становлення та розвитку охорони праці.....	25
1.3 Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці.....	47
Висновки до розділу 1.....	64
РОЗДІЛ 2 ПРИНЦИПИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	67
2.1 Поняття та ознаки принципів охорони праці.....	67
2.2 Система принципів охорони праці.....	81
2.3 Зміст принципів охорони праці.....	95
Висновки до розділу 2.....	116
РОЗДІЛ 3 СУБ'ЄКТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	118
3.1 Сутність та види суб'єктів охорони праці.....	118
3.2 Правовий статус суб'єктів охорони праці.....	134
3.3 Зарубіжний досвід організації та діяльності суб'єктів охорони праці: напрями його запозичення для України.....	159
Висновки до розділу 3.....	182
ВИСНОВКИ.....	186
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	191

ВСТУП

Актуальність теми. Праця відігравала і продовжує відігравати важливу роль у становленні людини та суспільства в цілому. Вона розвиває волю людини, сприяє задоволенню її соціально-побутових і матеріальних потреб, а також створенню та накопиченню цінностей. Безумовно, праця в житті людини становить базис, який впливає на усі подальші життєві процеси. Виходячи з цього, особливої актуальності набувають усі питання, що мають безпосередній зв'язок із працею, зокрема забезпечення безпеки здоров'я працівників та охорона їх праці.

Беручи до уваги нинішній стан нормативно-правового регулювання охорони праці, потрібно зауважити, що в Україні створено систему законодавчих актів у сфері охорони праці. Однак до сих пір наявні недоліки та прогалини, серед яких можна назвати розпорошеність і подвійність законодавства, що потребує негайного вирішення. Таким чином, для того щоб виявити слабкі, а також зрозуміти сильні сторони сучасного стану нормативно-правового регулювання охорони праці, треба провести його ґрунтовне теоретичне дослідження, яке має значення як для доктрини трудового права, так і для практики.

У сучасних реаліях розвитку ринкової економіки все частіше зростають вимоги як до професійної підготовки працівників, так і до фахової компетенції з охорони праці. 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 здійснюють покладені на них функціональні обов'язки.

Зважаючи на те, що в кінці XX ст. більшість країн з високим розвитком промисловості розпочала звертати увагу на безпечні умови праці,

зокрема охорону праці на виробництві, то, відповідно, наразі в європейських та пострадянських країнах головна увага на дане питання звертається як з боку держави, так і з боку відповідних суб'єктів. Це проявляється у встановленні великої кількості технічних стандартів та правил, що стосуються вимог до виробничих аспектів діяльності підприємств, установ чи організацій.

Слід зазначити, що питанням принципів та суб'єктів охорони праці у тій чи іншій мірі займались такі відомі вчені як В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, І.В. Власенко, Є.О. Геврик, Г.Г. Гогіташвілі, В.Г. Грибан, Ю.М. Гришина, А.А. Грובה, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, Ю.Ю. Івчук, П.О. Ізюта, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, Л.А. Катренко, А.С. Кашлакова, Ю.В. Кіт, Р.М. Ковтун, Р.І. Кондратьєва, М.П. Кулик, І.В. Лагутіна, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, 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.

Все ж, необхідно відмітити, що досі в науці трудового права не були присвячені ґрунтовні праці щодо визначення принципів та суб'єктів охорони праці і здійснені наукові дослідження лише поверхнево та фрагментарно стосувалися окреслених питань. Донині в правовій доктрині комплексно не було проаналізовано теоретико-правових аспектів принципів та суб'єктів охорони праці, а також не запропоновано цілісної концепції напрямів оптимізації чинного законодавства у зазначеній сфері.

Зокрема, науковцями досі не надано чітких пропозицій щодо імплементації позитивного зарубіжного досвіду в Україну, не визначено проблем діяльності суб'єктів охорони праці. Проблематика наукового дослідження принципів охорони праці, розкриття їх системи і змісту

кожного з них, а також специфіки суб'єктів охорони праці та їх призначення є яскраво вираженою і потребує оновленого доктринального розгляду. З огляду на викладене зазначимо, що питання визначення принципів та напрямів запозичення зарубіжного досвіду у сфері діяльності суб'єктів охорони праці набирає особливої актуальності. Нагальність дослідження даного питання для теорії та практики обумовлена її дискусійним та багатозначним характером.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є визначення змісту принципів та особливостей діяльності суб'єктів охорони праці, а також напрямів реформування та оптимізації національного законодавства у даній сфері відповідно до міжнародних стандартів. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *задач*:

- навести авторське визначення поняття охорони праці та виокремити її ознаки;
- проаналізувати періодизацію історико-правового генезису розвитку та становлення охорони праці;
- виділити особливості сучасного стану нормативно-правового регулювання охорони праці;
- надати загальну характеристику принципів охорони праці;
- сформулювати визначення поняття суб'єктів охорони праці;
- з'ясувати правовий статус суб'єктів охорони праці;

– запропонувати шляхи використання позитивного зарубіжного досвіду у сфері організації та управління охорони праці.

Об'єктом дослідження є правові відносини, що виникають у сфері охорони праці.

Предметом дослідження є принципи та суб'єкти 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 основі системи методології наукового аналізу принципів та суб'єктів охорони праці лежать наступні методи: 1) діалектичний метод – сприяв визначенню правової природи охорони праці, її принципів та суб'єктів (підрозділи 1.3, 2.3, 3.1); 2) системний метод – за допомогою нього здійснено системне, повне та об'єктивне дослідження принципів та суб'єктів охорони праці (підрозділи 2.1, 2.2, 3.2); 3) історичний метод – сприяв визначенню тенденцій розвитку охорони праці у хронологічній послідовності і виявленню загальнотеоретичних та практичних закономірностей еволюції інституту охорони праці (підрозділ 1.2); 4) логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез застосовано для наукової аналітики та правової характеристики різних аспектів принципів та суб'єктів охорони праці. У науковому дослідженні використовувалися й інші методи пізнання: за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в означеній сфері (підрозділи 1.1, 2.1–2.3); метод моделювання дав змогу сформулювати пропозиції щодо запозичення в Україні позитивного зарубіжного досвіду діяльності суб'єктів охорони праці (підрозділ 3.3).

Нормативним підґрунтям дисертації є норми Конституції України, міжнародно-правових актів, законів України та інших нормативно-правових актів, які містять положення з охорони праці. Об'ємно застосовано правові положення країн Європейського Союзу та СНД з окресленої тематики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дисертаційному дослідженні подано теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі, яка полягає в необхідності удосконалення діяльності суб'єктів охорони праці та вирішення існуючих проблем з даного питання. У межах здійсненого дослідження найбільшою мірою наукова новизна відображена у наступних положеннях:

уперше:

– визначено специфічні ознаки суб'єктів охорони праці, що притаманні лише їм, до яких віднесено наступні: 1) 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 нести обов'язок, 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 вони представляють державу і реалізують політику в сфері охорони праці; 5) можуть притягнути правопорушника до юридичної відповідальності; 6) законодавством чітко передбачено контрольно-наглядові повноваження суб'єктів (органів державної влади та їх посадових осіб) щодо охорони праці; 7) безперервний характер діяльності (вони не мають права відлучатися від трудового процесу);

– комплексно виокремлено та охарактеризовано проблемні питання правового регулювання охорони праці, а саме: 1) декларативний характер більшості норм у сфері охорони праці; 2) відсутність механізму реалізації окремих норм у сфері охорони праці, а також забезпечення реального контролю та нагляду за охороною праці на виробництві; 3) відсутність чіткого переліку заходів у сфері охорони праці, які повинні здійснюватися

на державному та виробничому рівнях; 4) наявність прогалин, колізій та дублюючих норм у законодавстві у сфері охорони праці;

– виділено ознаки системи принципів охорони праці, до яких віднесено: 1) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються вказаною системою, предметом правового регулювання; 2) цілісність, що розглядається як організаційно-структурна єдність усіх принципів охорони праці; 3) самостійність кожного окремого принципу охорони праці; 4) ієрархічна структурованість принципів охорони праці у їх системі;

удосконалено:

– поняття і значення охорони праці, під яким слід розуміти складну систему правових, соціально-економічних, культурних, політичних, екологічних, наукових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які реалізуються спеціально уповноваженими юридичними та фізичними особами для забезпечення належних умов праці з метою запобігання загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності;

– дефініцію поняття «суб'єкти охорони праці», яка трактується як сукупність органів (державних та недержавних) або уповноважених осіб підприємства, установи, організації, що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм і правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму й професійних захворювань, а також регулювати нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці;

– поняття «принципи охорони праці», яке тлумачиться як засадничі ідеї, що визначають спрямованість та зміст державного регулювання у сфері охорони праці та характеризуються системністю й взаємоузгодженістю, загальнозначущістю, загальнообов'язковістю, стабільністю, предметною визначеністю, універсальністю, регулятивністю;

дістали подальшого розвитку:

- визначення ознак охорони праці, до яких віднесено: 1) соціальну; 2) економічну; 3) правову; 4) контрольно-наглядову; 5) зв'язок з іншими науками;

- узагальнення системи принципів охорони праці, які поділено за наступними критеріями: 1) загальноправові принципи: принцип гуманізму, принцип соціальної справедливості, принцип рівності, принцип взаємної відповідальності держави і особи, принцип законності; 2) принципи державної політики в галузі охорони праці (передбачені Законом України «Про охорону праці»);

- класифікація суб'єктів охорони праці за рівнями, а саме: 1) суб'єкти охорони праці на рівні держави; 2) суб'єкти охорони праці на рівні підприємства; 3) суб'єкти охорони праці на рівні працівника (громадський контроль);

- визначення правового статусу суб'єктів охорони праці, під яким запропоновано розуміти регламентоване та гарантоване державою правове становище, що складається з чіткого переліку прав та обов'язків (а також відповідальності за їх невиконання і недотримання), у відповідності до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

- у науково-дослідній діяльності – як підґрунтя для подальшого дослідження інституту охорони праці;

- у правотворчій діяльності сформульовані висновки, пропозиції та рекомендації можуть використовуватися у процесі вдосконалення трудового законодавства України, зокрема Закону України «Про охорону праці»;

- у правозастосовній діяльності одержані результати допоможуть підвищити рівень ефективності охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях;

– у навчальному процесі – для вдосконалення навчально-методичного забезпечення дисциплін «Трудове право України», «Право соціального забезпечення», «Проблеми трудового права», «Проблеми права соціального забезпечення».

Апробація результатів дисертації. Робота виконана й обговорена на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Результати дослідження знайшли відображення в наукових публікаціях автора, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, березень 2014 р.), «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (м. Львів, червень 2014 р.), «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Львів, липень 2014 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому виданні іншої держави, а також в трьох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1 Поняття, сутність та ознаки охорони праці

Праця відігравала і продовжує відіграти важливу роль у становленні людини та суспільства в цілому. Вона розвиває волю людини, сприяє задоволенню її соціально-побутових і матеріальних потреб, а також створенню та накопиченню цінностей. Безумовно, праця в житті людини становить базис, який впливає на усі подальші життєві процеси. Виходячи з цього, особливої актуальності набувають усі питання, що мають безпосередній зв'язок із працею, зокрема питання охорони праці.

Так, охорона праці є однією з найбільш важливих тематик для наукового дослідження, оскільки саме вона покликана забезпечувати належний рівень умов праці, які максимально захищатимуть людину та її здоров'я як найвищі соціальні цінності у процесі виконання трудової функції. На основі цього потрібно відмітити, що для усвідомлення сутності охорони праці є потреба у проведенні наукового аналізу її понятійного апарату, який дозволить досягнути фундаментальні знання про досліджувану сферу.

До проблематики розкриття сутності поняття охорони праці та надання його характеристики зверталися у своїх наукових працях різні вчені, серед яких варто назвати, перш за все, наступних: В.С. Венедиктова, Г.Г. Гогіташвілі, В.Г. Грибан, В.В. Жернакова, Ю.Ю. Івчук, П.О. Ізуїта, М.І. Іншина, А.С. Кашлакова, А.Р. Мацюк, О.В. Негодченко, А.М. Соцького, В.І. Щербину та ін. Все ж, незважаючи на зроблений внесок зазначеними вченими у розкриття досліджуваної тематики, досі немає єдиного розуміння поняття охорони праці та єдиної класифікації його ознак, у зв'язку з чим є необхідність у проведенні більш ґрунтовного дослідження.

Людина має невід’ємний зв’язок із працею протягом усього свого життя. Власне здібність до праці залежить від фізіології та психології людини, які визначаються біологічними й соціально-психологічними чинниками, від міжособистісних відносин впродовж здійснення трудової діяльності [1, с. 59]. Звідси можна констатувати, що людина сприймається як найвища соціальна цінність, а не як інструмент, що виконує механічно трудові обов’язки. Людина є істотою, яка має потреби і якій потрібно забезпечити належні умови праці.

Тобто працю слід розглядати у якості необхідної умови життя людини та суспільства. У процесі праці знаходить своє вираження специфічний людський вплив на природу, конкретні об’єкти та предмети, що полягає у тому, що подальший результат праці сприймається й визначається як мета, на досягнення якої і спрямовано даний вплив [2, с. 7].

Категорія «праця» є одним із найбільш цікавих й, одночасно, складних об’єктів наукового пізнання. Дослідженням праці займалися багато мислителів, філософів і вчених різних часів. Так, лише філософських визначень поняття праці сьогодні налічується понад тридцять, адже це є відповідним моментом у з’ясуванні питання про певне коло суспільних відносин, які регулює трудове право [3, с. 313].

Наприклад, укладачі Малої радянської енциклопедії звертають увагу на те, що праця є заздалегідь осмисленим процесом свідомої діяльності людини з урахуванням її досвіду, матеріальних та духовних потреб. Праця розглядається як особлива форма людської діяльності, яка формує особистість. Саме з виготовлення знарядь праці почався процес докорінної відміни людини від тварини. Праця – це доцільна діяльність людини, направлена на змінення і пристосування предметів природи для задоволення її потреб. Вона є основою існування суспільства, вічною, природною умовою людського життя. Згодом праця трансформувалася у першу життєву потребу усіх членів суспільства [4, с. 535].

Праця є цілеспрямованою діяльністю людини, яка потребує значних витрат фізичної і розумової енергії, вона орієнтована на створення матеріальних та духовних цінностей [5, с. 57]. Праця, в результаті цього, є головним фактором становлення людини у суспільстві. Завдяки праці людина може забезпечити свої потреби.

Зміни, які відбуваються у структурі зайнятості та попиту на робочу силу, становище працівника на робочому місці й умови його праці обумовлюють підвищені вимоги до безпеки праці [6, с. 34].

Тому у процесі виконання людиною своїх трудових обов'язків повинно бути забезпечено їй такі умови праці, за яких не буде загрози здоров'ю та життю як найвищим соціальним цінностям, що закріплено Конституцією України [7]. Охорона праці спрямована на гарантування людині комфортного виробничого середовища. Головна її сутність полягає в оточенні працівника увагою як основного учасника трудових відносин, сприянні забезпеченню його психологічної недоторканності та безпеки, шанобливому ставленню роботодавця до кожного працівника, врахуванні інтересів і потреб останнього [8, с. 336]. Виходячи з цього, доцільно приділяти увагу людському фактору, який повинен слугувати фундаментом у трудових правовідносинах. Роботодавець зобов'язаний розглядати працівника як безцінний ресурс, як найвищу соціальну цінність, якій потрібно створити та забезпечити усі умови для розвитку її трудового потенціалу.

Аналізуючи сутність охорони праці, варто, насамперед, зауважити, що первинна ідея охорони праці полягала в тому, щоб створити безпосередній стимул до кращого способу життя. Так, підтвердженням цьому може слугувати вислів Г. Форда, який у свій час зазначав: «Хто добре живе, той і добре працює» [9, с. 97]. Фактично можна стверджувати, що охорона праці спрямована на сприяння відновлення активності працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, забезпечення таких умов, які

максимально допомагатимуть йому у прояві та реалізації свого трудового потенціалу та трудових здібностей.

О.М. Обушенко переконаний, що охорону праці потрібно розглядати як систему відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою трудових правових норм, які регулюють процес проведення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності [10, с. 229].

А.С. Кашлакова зауважує, що при дослідженні охорони праці у вузькому сенсі визначальним аспектом у розумінні її сутності є не загальна спрямованість норм трудового права, а сама характеристика умов праці як безпечних. На основі цього автором запропоновано розглядати інститут охорони праці як сукупність норм, що направлені на забезпечення безпечних умов праці [11, с. 145]. Таким чином, науковець за основу бере категорію безпеки для здоров'я та життя працівника. Отже, це означає сукупність різноманітних заходів в аспекті забезпечення непорушності стану здоров'я (причому як фізичного, так і психічного).

Г.Г. Гогіташвілі [12, с. 23] відмічає, що охорона праці являє собою не лише заходи, які передбачені для нормальних та безпечних умов праці впродовж виконання службових обов'язків, але вона передбачає також і застосування періодичних заходів, наприклад, щотижневого чи щомісячного навчання. Звідси випливає, що вчений вкладає в сутність поняття «охорона праці» широке бачення – тобто це усі заходи, які пов'язані із забезпеченням належного виконання працівником своїх трудових обов'язків незалежно від їх природи.

С.А. Голощاپов, будучи прихильником широкого трактування охорони праці, включав у її склад норми й інших інститутів трудового права, які регулюють не лише відносини з охорони здоров'я у процесі праці,

але й інші сторони складних трудових відносин або тісно пов'язані з ними відносини (відносини майнового характеру – з оплати праці, робочого часу – як міри праці і часу відпочинку, відносини з організації праці тощо) [13, с. 50]. Ми підтримуємо таку позицію, оскільки охорона праці є надзвичайно широким правовим явищем і охоплює усі заходи та засоби, що спрямовані на забезпечення максимально якісних умов праці для недопущення настання шкоди для працівників.

Концепція управління охороною праці дає таке визначення терміна «охорона праці»: «Це підготовка, прийняття й реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності» [14]. Проте ми переконані, що більш правильно говорити про охорону праці як про активний стан, тобто те, що уже діє, що набрало чинності. Мета охорони – охороняти щось або когось. І, виходячи з цього, ми вважаємо, що охорона здійснюється не в процесі підготовки заходів, а під час їх реалізації і безпосередньої дії.

Безпосередньо у Законі України «Про охорону праці» [15] зазначено, що охорона праці є системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, що направлені на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності. Отже, мета усіх заходів та засобів у сфері охорони праці – збереження життя, здоров'я і працездатності людини впродовж виконання нею трудової діяльності.

Виходячи з такого контексту, А.І. Лозовой про охорону праці говорить як про багаторівневу систему заходів стосовно створення здорових і безпечних умов трудової діяльності, що здійснюються державними органами, органами місцевого самоврядування, роботодавцями й

безпосередньо самими працівниками. Більше того, охорону праці з урахуванням даного визначення потрібно розглядати у багатьох аспектах: медичному, технічному, соціальному, економічному і, звичайно, в правовому аспекті, який складає правову охорону праці [16, с. 344-345].

В.Є. Шарков переконаний, що охорона праці є історично обумовленою системою соціальних норм та заходів, що виражають інтереси суспільства й держави та направлені на забезпечення безпечних умов праці, здоров'я та життя трудящих безпосередньо у процесі їх виробничої діяльності [17, с. 141]. Проте ми вважаємо, що дане визначення є дещо вузьким, зважаючи на те, що в ньому охорона праці стосується тільки тих, хто виконує трудову функцію у процесі здійснення виробничої діяльності. На наш погляд, що охорона праці існує у всіх трудових правовідносинах, а не лише тих, що пов'язані безпосередньо із виробництвом, адже усім працівникам повинні створюватися безпечні для їх життя та здоров'я умови праці, а не лише для тієї категорії працівників, яка залучена до виробництва.

К.П. Уржинський охорону праці розглядає в двох значеннях – широкому й вузькому. У першому значенні до цього поняття вчений відносить юридичні заходи покращення умов праці та відпочинку, гарантії проти необґрунтованих переміщень, відхилень від нормального режиму робочого часу та часу відпочинку, медичне обслуговування громадян – учасників трудових відносин. У другому розумінні – це юридичне забезпечення безпечної трудової діяльності, вдосконалення техніки безпеки, виробничої санітарії й гігієни, охорона праці жінок, а також неповнолітніх, інвалідів і деяких інших осіб, які потребують додаткових гарантій у даній сфері [18, с. 155]. Ми переконані, що у зв'язку з відсутністю чіткого розмежування (критерія) між широким та вузьким поняттям у позиції вищезазначеного вченого варто розглядати охорону праці комплексно, об'єднавши всі складові.

Отож, виходячи з усього вищезазначеного, вважаємо за потрібне відзначити, що охорона праці – це складна система правових, соціально-економічних, культурно-політичних, екологічних, наукових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які реалізуються спеціально уповноваженими юридичними та фізичними особами для забезпечення належних умов праці з метою запобігання загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності.

Говорячи про ознаки охорони праці, варто відмітити, що в науці трудового права уже були автори, які надавали власні класифікації. Так, характеризуючи охорону праці, А.С. Невєрова відзначила наступні її особливості: 1) охорона праці регулює певну групу суспільних відносин, яка відноситься до предмета трудового права. Внаслідок цього охорона праці в якості комплексного інституту охоплює певну специфічну групу норм, що спрямовані на збереження життя та здоров'я працівників. При цьому немає потреби у виділенні спеціальних засобів та способів правового регулювання, адже застосування методів, що використовуються у трудовому праві, є достатнім; 2) тлумачення охорони праці як системи збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що охоплює різні заходи, дозволяє говорити про те, що інститут охорони праці містить в собі правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші норми; 3) норми інституту охорони праці відзначаються юридичною неоднорідністю, що забезпечує різносторонній вплив на ту групу суспільних відносин, котрі входять до предмета інституту; 4) усі норми у сфері охорони праці є об'єднані стійкими закономірними зв'язками, що виражені у певній юридичній конструкції [19, с. 255-256]. Ми вважаємо такий підхід досить повним, визнаємо велике значення приведеної

класифікації, але при цьому пропонуємо виділяти дещо ширшу базу вказаних особливостей і врахувати усі сфери, де вони проявляються.

Зважаючи на сучасні умови розвитку України як правової та соціальної держави, Н.М. Хуторян, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана відзначили, що охорона праці в соціально-економічному контексті характеризується, насамперед, тим, щоб: 1) оберігати життя та здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих виробничих факторів; 2) зберігати працездатність і максимальне трудове довголіття працівників; 3) сприяти безперервному культурно-технічному зростанню людини праці, адже надмірна стомленість працівника від роботи в загазованих, засмічених виробничих приміщеннях не може піти на користь в аспекті всебічного розвитку працівника після робочого дня (зміни) (заняття спортом, підвищення власної кваліфікації тощо). Охорона праці покликана здійснювати позитивний вплив, зокрема, і на гуманізацію трудової діяльності, зростання ефективності та продуктивності праці, виробництва, економіки, скорочення втрат робочого часу, зниження виробничого травматизму, професійних захворювань тощо [20, с. 478]. Зазначене розкриває сутність охорони праці, характеризує її, однак не надає чіткої класифікації, тому виникає потреба доопрацювання досліджуваного питання шляхом здійснення більш ґрунтовного аналізу.

Отож, виходячи з наукових матеріалів у сфері даної тематики, а також чинного законодавства, надамо власну класифікацію ознак охорони праці. Ми переконані, що, перш за все, охорона праці є соціальним явищем, тобто характеризується соціальною ознакою.

Так, Ю.Ю. Івчук, характеризуючи правову природу поняття «охорона праці», робить акцент на тому, що досліджуваний термін розглядається одночасно як соціальне, економічне і правове явище, що є винятково важливим для забезпечення гармонійного розвитку кожного індивідуума, процвітання суспільства та держави в цілому. Ведучи мову про соціальне

значення охорони праці, потрібно відмітити, що воно полягає у багатоплановій діяльності держави, посадовців, власників чи уповноважених ними органів будь-якої форми власності, громадських організацій та громадян, направлених на збереження здоров'я працівників і найбільш тривале забезпечення високого рівня їх працездатності впродовж трудової діяльності. Власне у зв'язку з цим охорона праці має комплексний характер [21, с. 53].

Охорона праці є соціальним явищем, адже проявляється у різноманітних сферах суспільства. Від рівня дотримання норм охорони праці, від того в яких умовах працює людина безпосередньо перебуває у певній залежності її можливість мати гідний рівень життя і вільний розвиток [22]. В такому аспекті охорона праці сприяє підвищенню рівня гуманності та правосвідомості людини.

Соціальне значення охорони праці проявляється в зростанні якості і продуктивності праці, збереженні трудових ресурсів та підвищенні сукупного національного продукту. Зростання якості продуктивності праці відбувається внаслідок збільшення фонду робочого часу за рахунок скорочення внутрішніх змінних простоїв шляхом зниження кількості чи ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці, а також запобігання передчасному стомленню за рахунок раціоналізації умов праці, введення оптимальних режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу [23, с. 64-65]. Отже, в соціальному аспекті охорона праці спрямована на 1) підвищення умов праці і сприяння підвищенню трудового потенціалу; 2) запобігання падіння трудової активності і рівня працездатності працівника; 3) збереження його трудових ресурсів; 4) зниження травматизму у трудовому процесі.

Окреслюючи сутність соціальної ознаки охорони праці, потрібно відмітити, що будь-які виробничі результати не можуть компенсувати

людині ні втраченого здоров'я, ні, тим більше, втраченого життя. У результаті перенапруження трудового потенціалу країни, а в багатьох випадках і скорочення його відтворення призводить до існування на підприємствах різних форм власності й будь-якого роду діяльності значної кількості виробництв з високоінтенсивною та важкою працею, шкідливими умовами праці, несприятливими технологічними режимами і надурочними роботами, зростання кількості регіонів, де населення проживає в екстремальних екологічних умовах, які поєднуються із низьким рівнем соціально-побутового та медичного обслуговування [24, с. 6].

Підводячи підсумки щодо соціальної ознаки охорони праці, потрібно зауважити, що, на нашу думку, ставлення до людини, її життя та здоров'я як до найвищої соціальної цінності у процесі праці повинно сприйматися як один із фундаментальних напрямів діяльності соціальної політики держави. Адже основна частина життя людини пов'язана саме з безпосередньою участю у трудових правовідносинах. Тільки за таких обставин наша держава може дійсно визнаватися правовою та соціальною.

Наступною є економічна ознака, яка розкриває сутність охорони праці в аспекті її впливу на економічні процеси. Так, економічне значення охорони праці розглядається крізь призму зростання продуктивності праці, збільшення фонду робочого часу, зниження витрат на відшкодування шкоди, завданої найвищим соціальним цінностям у нашій державі (життю і здоров'ю) працівника нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням [21, с. 53]. Економічне значення охорони праці оцінюється результатами, які отримують при зміні соціальних показників за рахунок впровадження заходів, що сприяють покращенню умов праці: зростання рівня продуктивності праці; зниження непродуктивних витрат часу і збільшення фонду робочого часу; економія витрат на пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах; зниження витрат через плинність кадрів із-за умов праці [23, с. 65]. Виходячи з цього, варто відмітити, що

економічна ознака охорони праці полягає у тому, наскільки її забезпечення у процесі виконання працівниками трудової діяльності в загальному впливає на економічні результати того чи іншого підприємства, установи чи організації. Передумовою такої ознаки є спільні інтереси працівника та роботодавця (при цьому, останній відіграє домінуючу роль). Адже піклуючись про здатність працівника проявити свій трудовий потенціал, роботодавець водночас дбає про свою економічну вигоду. Більше того це позитивно впливає і на розвиток економіки у всій країні.

На доповнення цього можна зазначити, що соціально-економічний ефект, який отримується завдяки підвищенню рівня безпечності машин, механізмів, устаткування, інших технічних засобів праці, полягає у суттєвому зниженні людських і матеріальних втрат, зростанні конкурентоспроможності промислової продукції вітчизняного виробництва, і як результат, у збільшенні обсягів її експорту й почерговому зміцненні економічного потенціалу держави, підвищенні рівня соціального захисту громадян, а також захисту прав і інтересів підприємців у разі заподіяння їм шкоди внаслідок виготовлення чи допуску до експлуатації небезпечної техніки [25, с. 8].

Поряд із соціальною та економічною ознакою охорони праці, на нашу думку, ключовою є також правова ознака, яка проявляється у тому, що гарантія збереження життя та здоров'я працівника впливає із правових норм, встановлюється ними й утверджується завдяки ним. Так, саме нормативно-правовими актами передбачається порядок регулювання реалізації різних заходів та засобів для запобігання наявності загрози для найвищої соціальної цінності у нашій країні – людини. Всі відносини, які знаходяться поза межею врегулювання правовими актами, не можуть бути правовідносинами у сфері охорони праці.

Так, у сучасній юридичній літературі відзначають, що значна роль у системі заходів стосовно зазначеної діяльності належить правовим засобам

забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі праці, адже правові засоби не тільки закріплюють права та обов'язки працівників і роботодавців у сфері охорони праці, а також і гарантії, які передбачають відповідальність за невиконання відповідних обов'язків [26, с. 296].

Соціальна, економічна та правова ознаки охорони праці обумовлюються контрольно-наглядовою ознакою охорони праці, яка, на думку І.І. Шамшиної, базується на факті визнання державою обов'язку забезпечити захист працівника як сторони фактично слабшої у трудових правовідносинах з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності протягом тривалого часу [27, с. 34]. Дане твердження можна доповнити тим, що держава внаслідок бажання захистити правове і соціальне становище працівника створює ряд вимог до роботодавця щодо забезпечення останнім належних умов праці й тому контролює функціонування підприємства, установи чи організації через спеціально уповноважені на те органи. Держава зобов'язана в ході провадження соціальної політики здійснювати усі можливі заходи правового, економічного та соціального характеру для забезпечення умов виконання працівником трудових обов'язків.

У процесі охорони праці великого значення набуває правова культура громадян, які усвідомлюють значимість реалізованих норм щодо забезпечення та утвердження людини як найвищої соціальної цінності. Для цього в Україні необхідно постійно підвищувати правосвідомість громадян з тим, щоб і держава і безпосередньо самі працівники розуміли роль найвищих соціальних цінностей, взаємно прагнули перетворити в правову реальність такий підхід, за якого людина цінується понад усе.

Зокрема в рамках контрольно-наглядової ознаки важливим для охорони праці є зміцнення нематеріальних цінностей працівника. Так, у трудових правовідносинах належне місце повинно відводитися особистісним властивостям, таким як трудовий престиж, авторитет, ділова

репутація, трудова честь, наголошуватися на потребі забезпечення належного правового захисту зазначеним нематеріальним благам працівників [28, с. 55]. Це знову ж таки є підтвердженням потреби реалізації для кожної людини та громадянина гідного рівня життя, яке включає багато аспектів життєдіяльності, де, беззаперечно, ключова роль відводиться трудовій діяльності.

Поширеною в сучасній юридичній науці є думка про те, що захисна спрямованість трудового права повинна зберігатися і у даний час [29, с. 225], оскільки будучи формально рівними партнерами на ринку праці, роботодавець і найманий працівник фактично не є такими ні в реальних економічних (майнових), ні в конкретних трудових відносинах.

В умовах наукового-технічного прогресу охорона праці включає широку систему технічних, санітарно-гігієнічних і правових заходів, які запроваджуються з урахуванням механізації, автоматизації й інформатизації виробництва. Якісну характеристику виробництва з позиції безпечності і комфортності для працівників посідають саме умови праці. Це є ті властивості виробничого процесу та виробничого середовища, котрі здійснюють вплив на працівника. Умови праці є багатогранною категорією, яка розглядається в технічних, організаційних, психофізіологічних, соціальних, правових й інших аспектах [30, с. 129]. Так, у залежності від стану умов праці визначається рівень охорони праці на тому чи іншому підприємстві.

Ще однією особливістю є взаємопов'язаність з іншими науками, оскільки вони доповнюють зміст охорони праці, виражають її специфіку та сутність. Правильно відмічають В.Г. Грибан та О.В. Негодченко, що охорона праці має тісний зв'язок з такими науками як безпека життєдіяльності, гігієна та фізіологія праці, психологія, ергономіка, інженерна психологія, соціологія, екологія, технічна естетика та ін. Вона використовує досягнення цих наук для обґрунтування і створення

оптимальних умов праці, технічної й пожежної безпеки [31, с. 10]. Так, охорона праці не може бути правильно зрозумілою і сприйнятою в суспільстві без додання характеристики завдяки іншим наукам, які її доповнюють, аргументують чисельні аспекти охорони праці, виражають специфіку останньої.

Отже, підводячи підсумки, можна резюмувати, що охороні праці властиві наступні ознаки: 1) соціальна – ставлення до людини, її життя та здоров'я як до найвищої соціальної цінності у процесі виконання останньою трудової діяльності повинно сприйматися як один із фундаментальних напрямів соціальної політики держави; 2) економічна – полягає у забезпеченні роботодавцем належних та безпечних умов праці, за яких найбільш ефективно будуть реалізовуватися економічні інтереси працівника, а отже, і держави в цілому; 3) правова – гарантії забезпечення збереження життя і здоров'я працівника прямо передбачені нормативно-правовими актами, встановлюються й утверджуються ними; нормативно-правові акти регулюють суспільні процеси у сфері запобігання загрозам для найвищої соціальної цінності у нашій країні – людини; 4) контрольно-наглядова – держава створює ряд вимог до роботодавця щодо забезпечення останнім належних умов праці і перевіряє їх виконання на рівні підприємства, установи чи організації через спеціально уповноважені на те органи з метою забезпечення утвердження трудового потенціалу людини у процесі здійснення нею трудової діяльності; 5) зв'язок з іншими науками (соціологія, безпека життєдіяльності, екологія, гігієна й фізіологія праці, психологія, інженерна психологія, технічна естетика тощо).

Отож, охорона праця є багатогранним правовим, соціальним, економічним, культурним явищем, яке направлене на збереження життя і здоров'я працівника у процесі виконання ним своїх трудових обов'язків. Охорона праці є надзвичайно важливою потребою усіх часів для правового

суспільства. Завдяки охороні праці можуть бути втілені цінності соціальної та правової держави, де панує демократія і гуманність.

Охорона праці характеризується багатьма заходами, які передбачені законодавством, що приймають відповідні органи держави і котрі повинні втілюватися роботодавцем на конкретному підприємстві, в установі, організації. Благополуччя в суспільстві можливе у тому випадку, коли буде гарантована безпека у всіх життєвих процесах людини, у яких, безсумнівно, одне із найголовніших місць займає праця.

1.2 Історико-правовий аналіз становлення та розвитку охорони праці

Проведення історико-правового аналізу становлення та розвитку охорони праці є одним із важливих аспектів масштабного наукового дослідження проблематики охорони праці. Завдяки усвідомленню закономірностей, які відбувалися у сфері охорони праці, можна зрозуміти чинники, що впливали на формування такого правового явища, та обставини, які обумовлювали його зміцнення у суспільстві до нинішнього часу. Більше того це дозволить виявити недоліки та переваги в існуючому стані процесу розвитку охорони праці. Розуміння передумов становлення охорони праці сприятиме більш доступно сприймати значення та роль охорони праці, його місце в Україні. Всі аргументовані моменти у своїй сукупності вкажуть на шляхи вдосконалення охорони праці в подальшому як на теоретичному рівні, так і для практичної діяльності.

Багато різних вчених (П.О. Ізюта, Л.С. Таль, І.І. Шамшина, К. Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов та інші) розглядали питання генезису формування охорони праці, проте досі жодним із них не було комплексно встановлено чіткої періодизації її розвитку, яка б включала характеристику кожного з етапів становлення охорони праці з максимально широким врахуванням сукупності існуючого наукового матеріалу по даній

тематиці. У зв'язку з цим є потреба проведення більш ґрунтовного аналізу окресленої проблематики.

Ми переконані, що першим етапом, впродовж якого зароджувалися і формувалися фундаментальні основи охорони праці, можна вважати довгий період, починаючи з IV століття до нашої ери до XVII століття нашої ери. Це пояснюється тим, що питання стосовно впровадження належних умов праці, безпечного для життя та здоров'я стану трудової діяльності супроводжувало увесь розвиток цивілізації. Протягом усього часу історії еволюції людини наявне її прагнення до вдосконалення засобів праці і якомога більшого їх убезпечення, а також самого процесу праці та виробництва. В даному аспекті варто відмітити, що історія виникнення, розвитку трудової діяльності і охорони праці, формування соціальної організації є невід'ємними від біологічної історії самої людини. Адже у її біологічній структурі вже були закладені первісні основи охорони праці [32, с. 19]. Необхідність в безпеці притаманна людині від самого народження, а людству – з моменту його появи. А в результаті того, що праця з'явилася ще за давніх часів, то виникла одночасно (незалежно від усвідомлення та проголошення цього самою людиною) і потреба встановлення безпечних умов праці з метою збереження людини.

Безперечно, що про охорону праці у сучасному розумінні можна говорити лише починаючи з часів проголошення рівності людей в епоху буржуазних революцій та розвитку капіталістичних відносин у виробництві, хоч із деякими її елементами можна зустрітися уже в античні часи. Так, наприклад, Аристотель (384-322 рр. до н. е.) вивчав умови праці, а Гіппократ (460-377 рр. до н. е.) звернув увагу на шкідливий вплив пилу, який утворюється при видобуванні руди, на організм рудокопів [33, с. 3]. А лікарі доби Відродження (Аґрікола, Парацельс) докладно охарактеризували у 1545 році ті важкі умови праці, якими вирізнялися гірничорудні й металургійні підприємства того часу, описали випадки виділення і вибуху

рудникового газу [34, с. 8]. Завдяки набутим знанням з розвитком цивілізації рівень безпеки людей поступово зростає. Людство пройшло крізь подолання таких небезпечних явищ як епідемії тифу, холери, віспи, чуми, поліомієліту. Середня тривалість життя внаслідок цього зростала. Значної ролі набули економіка, культура та медицина [31, с. 8].

Отож, впродовж I етапу становлення та розвитку охорони праці (IV століття до нашої ери – XVII століття нашої ери) формується фундаментальне уявлення людиною потреби забезпечити умови праці для запобігання настанню смерті і збереження її здоров'я. Людина стикається з рядом небезпечних ситуацій та явищ, внаслідок чого з'являється потреба їх уникнення та усунення. Виникає реальна необхідність встановлення охоронних заходів для виконання людиною будь-якої роботи.

Наступним етапом становлення та розвитку охорони праці є період, що охоплюється XVIII – початком XX століття. У даний період розробляється багато науково-теоретичних розробок. Так, у 1700 році вийшла книга Бернардіно Рамацціні під назвою «Роздуми про хвороби ремісників», де доступно і детально розглянуто питання гігієни праці й патологічних змін, що виникають в осіб, які працюють за різними професіями [34, с. 9]. Значний внесок у справу розвитку безпеки праці було внесено видатним науковцем М.В. Ломоносовим (1711-1764 рр.), який у 1742 році у своїй науковій праці з основ металургії й рудних справ проаналізував умови праці гірників, розглянув різні питання гігієни, безпеки та організації їх праці, відпочинку, обґрунтував режими і принципи вентиляції шахт, розробив пристрої кріплення гірничих виробок, видалення води з шахт тощо [31, с. 8]. Його колега та соратник професор Ріхман загинув від удару блискавки при проведенні наукового дослідження [35]. Отже, бачимо, що питання охорони праці набуло наукового інтересу і почали досліджуватися поступово усі аспекти даної сфери з метою формулювання

пропозицій подальшого запобігання нещасним випадкам, травматизму та професійним захворюванням.

В історичному аспекті причиною зародження самої галузі трудового права стала потреба в захисті осіб найманої праці від надмірної експлуатації, а також, власне, і сама охорона їх праці. Саме таку спрямованість мали вже перші закони про працю, що були видані у різних країнах впродовж XIX століття. Наприклад, у Великій Британії парламентські акти 1802 й 1809 років забороняли працю дітей молодших 9 років і нічну роботу підлітків до 16 років, встановивши для них граничну норму робочого часу протягом доби – 12 годин. Згодом (в 1841 році) у Франції був прийнятий аналогічний закон [36, с. 6].

Машинна індустрія була наслідком капіталізму. Проте це само по собі не призвело до полегшення праці, а навпаки стало джерелом травматизму. Умови роботи на тодішніх фабриках були поганими. Стандартом вважався 7 денний робочий тиждень з 14-годинним робочим днем. З такими умовами та надзвичайно жорстким, націленим виключно на прибуток управлінням, покращення будь-яких умов праці видавалось за нереальність. Робітничі спілки, які почали утворюватись на початку XIX століття, намагалися бодай якось підвищити рівень матеріального забезпечення для вдів і сиріт, однак аж ніяк не для безпеки самих працівників. За великим рахунком, охорона праці у цей період фактично аж до середини XIX століття постійно ігнорувалась [33, с. 4]. Таким чином, зневажалися (оскільки не були утверджені в кожній країні) права людини, не враховувалися основні потреби працюючих, відстоювалися виключно економічні інтереси роботодавців, наслідком чого частими ставали травми, каліцтва і професійні захворювання чи навіть смерті. Не було закріплено і впроваджено механізму матеріально-соціального забезпечення постраждалих та членів їх сімей.

У результаті систематизації всього законодавства, проведеної в першій третині XIX ст., було підготовлено Повне зібрання законів Російської

імперії (45 томів), у якому в хронологічному порядку розміщувалися нормативні акти, прийняті з 1649 року по 12 грудня 1825 року. У цей час було також підготовлено Звід законів Російської імперії, куди включалися акти, згруповані за галузевим принципом і прийняті з XVIII ст. [37]. Частково прийняті норми стосувалися і охорони праці, проте вони не були направлені на реальні зміни умов праці, оскільки існувало кріпацтво.

Протягом 1850-1900 років основна частина європейських країн і Сполучені Штати Америки швидко прямували до повної індустріалізації. Тодішній стан умов праці можна охарактеризувати так: працівник працював у тяжких і переважно надзвичайно небезпечних умовах; можна лише приблизно уявити кількість загиблих і понівечених від нещасних випадків на виробництві; виплат працівнику у разі каліцтва або його сім'ї в разі смерті останнього ніхто не здійснював. Виходячи з цього, відбувалися соціальні та політичні заворушення, люди розпочали агітацію за 8-годинний робочий день і покращення умов праці [33, с. 4]. Все це у своїй сукупності заклало фундамент для зміни поглядів на охорону праці, на вдосконалення умов трудової діяльності, яку щоденно і постійно здійснюють мільйони людей. Нагально постало питання забезпечення охорони праці на багатьох підприємствах переважної більшості країн світу.

Для власного захисту та з метою протистояння капіталу і тиску держави працівники почали об'єднуватися у професійні спілки з метою пришвидшення прийняття владою законів у сфері охорони праці, які б враховували інтереси найманих працівників, сприяли забезпеченню більш якісних умов праці. Виходячи з цього, можна зрозуміти, що розвиток капіталізму підштовхнув найманих працівників до об'єднання, хоч легалізація діяльності таких форм об'єднань відбулася тільки у XIX ст. Наприклад, у 1868 році був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 році Бельгійська робітничка партія заснувала профспілкові комісії

Бельгії, а в 1906 році розпочався організований профспілковий рух у Росії [38, с. 146].

Реальні зміни щодо охорони праці були започатковані у Західній Європі. Так, уже в 1874 році у Франції був прийнятий новий закон про працю дітей і неповнолітніх дівчат, що працюють на промислових підприємствах, який за деякий час замінюється більш докладним законом від 1892 про працю дітей, неповнолітніх дівчат і жінок [29, с. 31]. У Росії закон 1745 обмежував тривалість роботи ремісників; законом, прийнятим у 1845 році, заборонялася нічна робота малолітніх віком до 12 років на фабриках [39]. Тобто уже приділяється увага окремим категоріям осіб, враховуючи специфіку їх організму та умови праці на конкретному виді роботи.

Реформи початку 60-х рр. XIX ст. і скасування кріпацтва створили умови для формування фабрично-трудового законодавства. З 1882 по 1903 рік було прийнято дев'ять головних законів, які склали основу промислового (робітничого) права Російської імперії. П'ять із цих законів було присвячено регулюванню трудової діяльності та, що дуже важливо, охороні праці окремих категорій працівників, до яких належали: малолітні і неповнолітні працівники, жінки, працівники сільського господарства. Провівши аналіз зазначених актів, можна наголосити, що вже у фабрично-трудоному законодавстві було сформовано специфіку правового регулювання охорони праці, що має зв'язок із фізіологічними та віковими особливостями організму кожного працівника, а також передумови виділення таких підстав як специфіка роботи за конкретним видом діяльності [40, с. 6].

Якщо розглядати детальніше, то основними нормативно-правовими актами у сфері охорони праці на ті часи можна вважати: 1) в 1885 році на території Росії запроваджується Указ «Про працю малолітніх», згідно з яким праця у промислових закладах дозволялася із 12-річного віку, а тривалість праці дітей віком від 12 до 15 років не повинна була

перевищувати 8 годин на добу; 2) у 1886 році було видано закон про правила розпорядку на фабриках і заводах, яким врегульовувались окремі моменти, що мають зв'язок із умовами праці працівників; 3) 1897 рік – закон про обмеження робочого дня до 11 годин і встановлення днів святкового відпочинку; 4) 7 червня 1889 року відбулося видання обов'язкових постанов з охорони життя і здоров'я працюючих, що стало виключно правом Головної служби з фабричних і гірничозаводських справ [33, с. 5].

У Західній Європі важливим у сфері охорони праці був Закон Швейцарії від 21 березня 1877 року, який передбачав закриття фабрики інспекторами, якщо виявиться, що вона має незручності, загрозливі здоров'ю та життю працівників чи довкіллю. Дані заходи були дуже потрібними на той час, оскільки фабрики, особливо в Росії, за умовами праці повністю виправдовували назви, які їм присвоювали в народі, на кшталт «лабораторії травматизму», на території яких здійснювалися «соціальні вбивства» над їх працівниками [41, с. 125-130]. Як бачимо, уже впроваджувалися форми контролю у сфері охорони праці, які, звичайно, змушували роботодавців піклуватися про умови праці на своїх підприємствах.

Надзвичайну значимість у світовій історії становлення охорони праці мав досвід Німеччини. Так, в 90-ті роки XIX століття за часів Бісмарка у вказаній країні були встановлені компенсації працівникам, котрі втратили працездатність на виробництві, чим започатковувалася система соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, яка до теперішнього часу виступає зразком та орієнтиром для багатьох країн [33, с. 4].

Перші висловлювання щодо охорони праці належать ще В.І. Леніну, який у 1895-1896 роках у проекті та у поясненнях до програми соціал-демократичної партії серед інших вимог пролетаріату вказував на нагальну потребу законодавчого обмеження робочого дня до 8 годин, а також

необхідність заборони нічної праці, заборони праці дітей віком до 15 років, встановлення святкового відпочинку та інші заходи, що спрямовані на збереження належного рівня функціонування організму людини, яке зменшить ризики погіршення здоров'я. Він розглядав охорону праці, насамперед, як один із принципів правового регулювання праці і сучасні тенденції у розвитку охорони праці також включають у загальних рисах позиції «вождя пролетаріату». Власне такий характер мало усвідомлення охорони праці й у процесі закріплення її основних положень у Програмі РСДРП 1903 року. Положення вказаної Програми зводилися до розповсюдження охорони праці на усі види трудової діяльності; встановлення вимог стосовно охорони праці державою; розширення фабричних інспекцій і залучення до роботи інспекцій представників трудящих; законодавчого обмеження робочого часу й встановлення щотижневого 42-годинного безперервного відпочинку, заборони праці підлітків; скорочення робочого часу молоді; заборони застосування праці жінок та підлітків на важких роботах та роботах зі шкідливими умовами праці [42, с. 315]. Виходячи з цього, можна констатувати, що на початку ХХ століття зросла потреба внесення законодавчих змін і, відповідно, втілення правових норм у сфері охорони праці в реальність. Безпосередньо розроблялися способи реалізації прагнення працівників щодо убезпечення процесу виконання ними трудової діяльності.

У 1907 році П. Луї переконливо стверджував, що для суспільства як цілого підтримання життєвої сили кожного із її складових елементів представляє беззаперечний економічний інтерес: підтримуючи сили кожної особистості, воно паралельно підтримує здоров'я кожного [43, с. 160]. Тобто науковець розкрив сутність структури побудови охорони праці в суспільстві.

Ряд змін відбувся 1913 року, коли існуючі нормативні акти, що стосувалися регулювання праці робітників у промисловості й охорони їх

праці в тому числі, було об'єднано в окремий акт, який став прототипом подальших кодексів законів про працю, а саме – Статут про промислову працю. Ставши головним джерелом фабрично-трудоного законодавства, Статут про промислову працю містив велику кількість норм, що були присвячені проблематиці охорони праці [37]. Наприклад, перша глава розділу другого «Про умови праці на промислових підприємствах» Статуту, яка називалася «Про найм робітників на фабрично-заводських, гірничих і гірничозаводських підприємствах», складалася із восьми відділень, шість із яких містили диференційовані норми у сфері охорони праці, які регулювали працю у залежності від статі, віку, а також специфіки роботи. Це такі відділення: «Про роботи підлітків і осіб жіночої статі на фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах»; «Про найм малолітніх на роботи у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах»; «Про найм робітників на сахалінські кам'яновугільні копальні»; «Про найм робітників на приватні золоті і платинові промисли»; «Про найм засланців на сибірські золоті промисли»; «Про найм робітників на казенні гірничі заводи» [37].

Аналізуючи історичний досвід охорони праці, професор В.І. Прокопенко відзначає, що становлення правового регулювання трудових відносин у ХІХ ст. й на початку ХХ ст. у більшості європейських країн формально здійснювалося на беззастережній договірній свободі між роботодавцем та працівником. Дана система у сфері промислового виробництва, по суті, закріплювала нерівність та необмежене панування господаря-власника на підприємстві [44, с. 106].

Таким чином за умов розвитку договірних засад у регулюванні трудових відносин і децентралізації правових норм в цілому надзвичайно актуальним завданням стало забезпечення охорони життя й здоров'я працівника. Внаслідок цього виникла нагальна необхідність встановлення

якісного державно-правового регулювання відносин сторін трудового договору у сфері охорони праці.

Більше того, підводячи підсумки даного етапу становлення та розвитку охорони праці, потрібно зазначити, що вона була утверджена не тільки законодавством, але й численними науковими працями, у яких відображалися теоретичні та практичні проблеми даного питання. Так, з початку XIX ст. внаслідок зростання на виробництві травматизму, професійних захворювань, кількості аварій з'явилися ґрунтовні наукові публікації учених із різних питань охорони праці. Зокрема, у 1847 році О.М. Нікітін (1793-1858) видав книгу «Хвороби робітників із зазначенням попереджувальних заходів», в якій вперше було надано характеристику близько 120 професійних захворювань і запропоновано заходи, що мали попереджувати професійні захворювання, травматизм й аварії. Проблемі безпеки промислового обладнання присвятив свої праці перший ректор Харківського технологічного та Київського політехнічного інститутів В.Л. Кіричов (1845-1913) [31, с. 8]. Питання гігієни праці були висвітлені Ф.Ф. Ерисманом у книзі «Професійна гігієна фізичної та розумової праці» (1877 р.). Вагомий внесок у розвиток гігієни праці зробив І.М. Сеченов, який у своєму «Нарисі робочих рухів людини» (1907 р.) науково аргументував низку питань стосовно ролі центральної нервової системи й органів чуття людини у процесі праці (запропонував метод активного відпочинку). Значний внесок зроблено у розвиток окремих питань охорони праці наступними науковцями: академіком М. . Жуковським (1847-1921 рр.), який розробив аеродинамічну теорію, що дозволило проводити інженерні розрахунки вентиляційних систем; академіком М.Д. Зелінським (1861-1953 рр.), який винайшов ефективну конструкцію протигаза, що без принципових змін використовується донині; академіком О.О. Скочинським (1874-1960 рр.), який проводив дослідження причин пожеж і вибухів у вугільних шахтах; академіком М.М. Семеновим (1896-1981 рр.), який

створив ланцюгову теорію горіння та теорію теплового вибуху газових сумішей [34, с. 9].

Окремо варто зазначити, що гігієна праці, яку зараз більшість вчених розглядають як складову частину охорони праці, вивчалася у навчальних закладах України ще наприкінці XIX ст. Кафедра гігієни була створена у 1871 році у Київському університеті, а на медичному факультеті Львівського університету в 1899 році [34, с. 14]

Отже, щодо другого етапу становлення та розвитку охорони праці (XVIII-початок XX століття) слід резюмувати, що він характеризується формуванням масштабної соціальної потреби працівників багатьох країн світу у контексті забезпечення належних умов праці, які будуть максимально охороняти їх життя та здоров'я. З'являються перші значні кроки у становленні охорони праці, перш за все, у Німеччині та Росії. Розвивається поступово законодавство, яке, на жаль, не є кодифікованим і структурованим. Воно поширюється лише на окремі категорії працівників, зазвичай, стосується лише праці дітей та жінок, а також праці в нічний час. Другому етапу становлення та розвитку охорони праці притаманна також велика кількість теоретичних розробок і наукових праць, метою яких було підвищення умов праці в аспектах гігієни праці, впровадження активного відпочинку працівників, забезпечення пожежної безпеки на підприємствах тощо.

Третій етап становлення та розвитку охорони праці (початок-кінець XX століття) характеризується зростанням інтересу законодавця та уваги держави до проблеми загрози життю та здоров'ю працівників.

В цілому, до 1917 року в Росії складалося, по суті, лише загальнотеоретичне розуміння трудового права, яке іменувалося в той час як промислове (основна заслуга належить науковим розробкам російських юристів, насамперед, Л.С. Таля). Тоді промислове право (зазвичай, іменоване також як фабричне, робоче законодавство, соціальне право)

тракувалося як сукупність спеціальних норм, що встановлюють внутрішній порядок промислового підприємства, якому підпорядковувалися особи, які виконують роботу за договором. Даний порядок складався із двох різнорідних елементів, частково він встановлювався господарем підприємства як його главою та власником [45, с. 109]. Окрім зазначеного, він регулювався державою і у даній частині становив предмет юридичної дисципліни, яка називалася і фабричним законодавством, і промисловим, і соціальним правом. Під цією назвою викладалися публічно-правові положення закону, які безпосередньо стосувалися належних умов праці фабричних або взагалі промислових працівників, їх охорони та забезпечення нагляду за промисловістю [46].

Нестерпні умови праці стали одним з вагомих чинників, що призвели у 1917 році до зміни в Росії суспільного ладу внаслідок революції і створення на теренах цієї імперії нової держави – СРСР, до складу якого входила й Українська РСР. Тяжке економічне і соціальне становище робітників західних областей України, які до Першої світової війни входили до складу Австро-Угорської імперії, викликало створення одних із перших не лише в Австрії чи Росії, а й у всій світовій історії, професійних спілок [33, с. 11].

У радянській політичній системі значення профспілок визначалось у залежності від курсу економічної політики. У 1921 році професійні спілки отримали повноваження Наркомату праці щодо обліку й розподілу робочої сили, а також охорони праці найманих працівників. Наступного року у зв'язку з різким зростанням страйкового руху та незадоволенням трудовими мобілізаціями працівників правлячою партією було проголошено свободу праці. Однак більшовики лише використовували професійні спілки у своїх цілях, зміцнюючи свою диктатуру. Так, радянські професійні спілки відрізнялися від професійних спілок країн ліберальної демократії тим, що окрім захисту інтересів найманих працівників, вони були зобов'язані

відстоювати інтереси і самої компартійної держави [47, с. 30-31]. Таким чином, реального впливу на зміцнення охорони праці останніми не було здійснено і ситуація в державі щодо збереження здоров'я та життя людини була незадовільною.

З огляду на реалії того часу, КЗпП 1922 року був розрахований на умови НЕПу та досить добре їм відповідав. Це зробило Кодекс ефективним та реально діючим. Згодом, як тільки розпочався занепад НЕПу, розпочалося і «спрощення» положень усього Кодексу, адже він втратив свій прогресивний характер. Деякі норми перетворилися на формальні, частина були скасовані зовсім, а решта в цілому були настільки змінені, що набули асоціального характеру. КЗпП 1922 року був дійсно таким, що відповідав вимогам тільки свого часу. Падіння його ролі зумовлене переходом з економічного методу розвитку суспільних відносин на метод адміністративного управління, що характеризувався максимальною централізацією політичної та економічної влади, командно-наказними методами управління соціально-економічними процесами, що, як наслідок, призвело до зміни ставлення до праці і трудових відносин загалом. Суттєве підвищення уваги до охорони праці, збільшення кількості і якості досліджень в даній сфері згодом стали вимагати вдосконалення законодавства із охорони праці з тим, щоб воно відповідало вимогам сучасності. Адже до 1970-х років на території Радянського Союзу діяли норми, що були прийняті ще за часів НЕПу, тобто КЗпП 1922 року. Безумовно, що більшість його норм були формальними і насправді трудові відносини регламентувалися відповідними положеннями й постановами Пленуму ЦК КПРС. Отже, ефективність правового регулювання трудових відносин в аспекті охорони праці могла бути досягнута лише за умови перегляду старого трудового законодавства і прийняття нового [48, с. 240]. На основі цього можна стверджувати, що до самого початку 70-х років 20

ст. була потреба реформування трудового законодавства в цілому та охорони праці зокрема.

Якщо повернутися до ролі професійних спілок з охорони праці, то з часом, а саме починаючи з 1924 року, їх діяльність можна вважати продовженням відповідної державної політики, яка була задекларована у Кодексі законів про працю, за дотриманням положень якого адміністраціями підприємств і повинні були стежити профспілки. Компарти́йна влада дала профспілкам повноваження у соціальній сфері передусім для того, щоб звільнити державні органи від зайвих клопотів, переклавши їх на громадськість. У ті роки провідним напрямом функціонування професійних спілок у сфері охорони праці була боротьба з виробничим травматизмом і каліцтвом, які мали доволі велике поширення [49, с. 75-76].

Серед значної частини законодавчих актів СРСР, що регулювали відносини в сфері права працюючого на безпеку праці на той час, цікавим є «Гірничі положення Союзу РСР» від 09 листопада 1927 року, правові норми якого регламентували питання безпеки праці у гірничій промисловості на території усіх радянських республік [50, с. 90]. Отже, правове регулювання охорони праці відображається у спеціальному законодавстві, що можна вважати кроком вперед у контексті розвитку охорони праці.

У 20-30-ті роки минулого століття в загальному влада почала приділяти увагу охорони праці, а також соціальному забезпеченню. Проводився контроль за травматизмом, нещасними випадками, що траплялися на виробництві. Влада демонструвала соціально-демократичні пріоритети, вказувала на основні переваги соціалізму над капіталізмом [51, с. 221].

Важливою віхою на державному рівні в питанні охорони праці був Розділ X Конституції СРСР 1937 року. В цьому розділі, який декларував основні права та обов'язки громадян, було закріплено право громадян на

працю та її безпеку [52, с. 29]. Хоч це і було надзвичайно важливим кроком вперед в аспекті правового регулювання, проте суттєвих змін до 1950-тих років у сфері охорони праці не відбулося.

Велике значення мала подія, що сталася 30 травня 1958 року, коли постановою Ради Міністрів УРСР був створений Державний комітет з нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості і гірничого нагляду Ради Міністрів УРСР (Держгіртехнагляд УРСР), а 10 грудня 1958 року постановою Уряду були чітко визначені його головні завдання, обов'язки та права, з чого, власне, і розпочалася діяльність самого управління у сфері охорони праці [53].

Варто відмітити, що у радянські часи розвивалася і викладалася навчальна дисципліна «Охорона праці», яка визнавалася самостійною. Вона формувалася впродовж довгого часу протягом останніх сімдесяти років ХХ ст. Так, до 1966 року ця дисципліна входила до складу окремих спеціальних та інженерних дисциплін і лише в деяких технічних вузах існувала як самостійна. Починаючи з 1966 року, «Охорона праці» як окрема спеціальна дисципліна була введена в навчальні програми усіх без винятку інженерних спеціальностей, а вищим технічним навчальним закладам було запропоновано створити кафедри охорони праці [34, с. 13]. Звідси випливає, що охорона праці здобула масштабне визнання як соціально-правове явище, внаслідок чого вивчалася у вищих навчальних закладах, де розроблялися нові теоретичні ідеї для реалізації на практиці. Ми вважаємо, що це мало велике значення для суспільства, оскільки розвиток теорії, законодавства і практики є взаємообумовленими, взаємопов'язаними та невід'ємними один від одного категоріями. Вони здійснюють вплив один на одного і з часом вносять зміни у суспільні відносини у сфері охорони праці.

У грудні 1971 року було прийнято третій Кодекс законів про працю, який продовжує діяти на території України і в нинішній час. Даний нормативно-правовий акт затверджено на базі Основ законодавства про

працю 1970 року. Метою зазначеного нормативно-правового акта було забезпечення єдності правового регулювання на всій території СРСР., Науковець С.О. Іванов таким чином оцінив Кодекс стосовно його ефективності та значимості для правового регулювання у сфері охорони праці: «На той час наявна серйозна потреба в подальшому вдосконаленні правового регулювання праці в СРСР. У 1920-х роках, коли створювалося радянське законодавство про працю, СРСР був попереду інших країн за масштабами охорони праці, широтою соціально-економічних прав, які надаються трудящим. Сьогодні ж умови праці в багатьох капіталістичних країнах (США, Англія, Франція, Італія, Скандинавські держави, Японія) покращилися у порівнянні із 20-ми роками, соціально-економічні права усіх найманих працівників, безсумнівно, розширилися, а радянське трудове законодавство в цілому у своїй основі не зазнало змін. Прийняття Основ законодавства про працю та кодексів законів про працю союзних республік не просунуло його суттєво уперед, зважаючи на те, що ці документи внесли порівняно небагато нового в правове регулювання праці. Обсяг трудових прав працівників та службовців суттєво не змінився» [54, с. 39-40].

У Конституції СРСР 1977 року та у Конституції УРСР 1978 року праці як найвищій меті суспільного виробництва при соціалізмі та охороні праці була присвячена досить велика увага. Наприклад, ст. 8 зазначених нормативних документів закріплювала, що трудові колективи беруть участь у поліпшенні умов праці і побуту, а також покликані розвивати соціалістичне змагання, сприяти поширенню передових методів роботи, зміцнювати трудову дисципліну, виховувати своїх членів у дусі комуністичної моралі, дбати про підвищення їх політичної свідомості, культури та професійної кваліфікації [52, с. 29]. Обов'язок піклуватися про поліпшення умов і охорону праці, її наукову організацію, про скорочення, а згодом і повне витіснення важкої фізичної праці на основі комплексної механізації і автоматизації виробничих процесів у всіх галузях народного

господарства покладено на державу відповідно до 21 статті. Ст. 40 Конституції УРСР 1978 року гарантовано право громадян на охорону здоров'я. Дане право забезпечується розвитком та вдосконаленням техніки безпеки й виробничої санітарії; проведенням широких профілактичних заходів; заходами стосовно оздоровлення навколишнього середовища; особливим піклуванням про здоров'я підростаючого покоління, в тому числі заборонаю дитячої праці, що не пов'язана із навчанням і трудовим вихованням [52, с. 30]. Кінець сімдесятих років XX ст. характеризується підвищенням ролі правового регулювання охорони праці, пріоритетністю соціальних прав і свобод людини у всіх процесах життєдіяльності, а особливо – під час здійснення нею трудової діяльності.

Щодо розвитку охорони праці і встановлення права працюючого на безпеку праці, то позитивним було прийняття у розвинутих капіталістичних країнах окремих законів, які регулювали відносини на національному рівні. Серед їх числа необхідно виділити наступні: Закон про техніку безпеки й виробничу санітарію від 1974 року та Закон про шахти і кар'єри від 1954 року (Великобританія), Закон про статут працівників від 1980 року (Іспанія), Закон про безпеку праці й охорону здоров'я на виробництві від 1970 року (США), Закон про інтегральну безпеку від 1976 року (Франція) [55, с. 67].

Отже, на підставі вищепроведеного аналізу можна констатувати, що третій етап становлення та розвитку охорони праці (початок-кінець XX століття) характеризується тенденцією поширення ідеї охорони праці серед усіх країн світу, особлива роль відводиться законодавству у сфері праці, в більшості країн у конституціях відображають право на безпеку праці, на здорові умови праці та на охорону праці. Більше того, приймається ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на урегулювання багатьох аспектів охорони праці.

Четвертий етап становлення та розвитку охорони праці (1991 р. – до нинішнього часу) характеризується специфікою розвитку охорони праці в Україні в умовах здобуття нею незалежності.

Основного значення в даний період набуло прийняття Закону України «Про охорону праці», яким визначено головні положення стосовно реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я впродовж трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Він регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем та працівником із питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці на території України [15]. Даний нормативно-правовий акт є донині чинним (з відповідними змінами), відіграє головну роль (поряд із Кодексом законів про працю) у регулюванні сфери охорони праці.

Починаючи з 1994 року, в Україні розробляються національні, галузеві, регіональні і виробничі програми покращення стану умов і безпеки праці на виробництві, у ході реалізації яких були закладені основи для вдосконалення державної системи управління охороною праці, впровадження економічних методів управління, вирішення різних питань організаційного, наукового та нормативно-правового забезпечення робіт у сфері охорони праці. Розроблено засоби захисту працюючих, котрі раніше не виготовлялися в Україні; утворено ряд засобів, що контролюють стан охорони й умови праці, небезпечні та аварійні ситуації; створена єдина автоматизована інформаційна система охорони праці тощо [33, с. 9-10]. Отже, ще двадцять років тому держава сприяла і наразі сприяє здійсненню різноманітних заходів у сфері охорони праці. Хоча нині охорона праці перебуває не в найкращому стані, проте відбуваються поступові покращення.

Україною було підписано Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими співтовариствами та їх державами-членами

1994 року, в якій зазначені головні сфери адаптації законодавства [56]. Зокрема увага відводиться й охороні праці.

З 90-х років минулого століття в Україні питаннями подальшого вдосконалення охорони праці, здійсненням фундаментальних і прикладних наукових досліджень у сфері охорони праці займаються: Національний науково-дослідний інститут (НДІ) промислової безпеки та охорони праці (м. Київ), Український НДІ пожежної безпеки (м. Київ), Інститут медицини праці АМН України (м. Київ), Державний НДІ техніки безпеки хімічних виробництв (м. Северодонецьк), НДІ медико-екологічних проблем Донбасу та вугільної промисловості (м. Донецьк), Український НДІ промислової медицини (м. Кривий Ріг), Харківський НДІ гігієни праці та профзахворювань, Інститут екогігієни та токсикології ім. Л.І. Медведя (м. Київ), Український НДІ медицини транспорту (м. Одеса), галузеві НДІ, проектно-конструкторські установи, навчальні заклади та ін. Також потрібно зауважити, що з 1999 р. у всіх вищих закладах освіти України при підготовці фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів вивчаються нормативні дисципліни «Основи охорони праці» й «Охорона праці в галузі». Деякі із вищих технічних закладів освіти започаткували підготовку фахівців із охорони праці [34, с. 8-14]. Ми вважаємо, що така велика кількість установ та фахівців, наукова діяльність яких спрямована на проведення ґрунтовних наукових досліджень у сфері охорони праці, є позитивним явищем, яке сприяє подальшому прогресу технічних розробок щодо покращення умов праці.

До початку 2000-х років було визначено основні пріоритети у діяльності Федерації професійних спілок України. До них відносилися такі: відновлення вітчизняного виробництва, встановлення справедливої і своєчасної оплати праці; опозиційна політика щодо приватизації й масового безробіття; охорона праці, встановлення належних і безпечних виробничих умов; захист існуючих соціальних гарантій працівників та їх ключової

основи – обов’язкового соціального страхування; здійснення соціального захисту осіб, котрі постраждали внаслідок аварії на виробництві чи Чорнобильської катастрофи; здійснення заходів стосовно збереження соціально-культурної сфери; організація відпочинку й заходів по оздоровленню працівників, членів їх сімей, дітей та підлітків; розвиток і підтримка спортивної роботи серед мас; розширення правової бази професійних спілок, можливостей їх впливу на еволюцію суспільного та політичного життя України [57, с. 13]. Як бачимо, значна увага звертається на питання охорони праці і встановлення безпечних умов праць.

Щодо Закону України «Про охорону праці», то в 2002 році до нього були внесені певні зміни, зокрема це стосується розділу V «Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці». З нього було вилучено специфікацію та градацію актів шляхом відмови від використання терміна «державні міжгалузеві та галузеві» нормативні акти. Закон у попередній редакції не давав трактування термінів «державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці» та «державні галузеві нормативні акти про охорону праці», проте на практиці під державними міжгалузевими нормативними актами розуміли акти загальнодержавного значення, дія яких поширювалася на усі підприємства, установи, організації незалежно від їх відомчої (галузевої) належності і форм власності, а під державними галузевими нормативними актами – акти, дія котрих поширювалася на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, що відносилися до певної галузі економіки [58, с. 176]. Діюча термінологія не в повній мірі відображала територіальну сферу дії нормативно-правових актів, адже міжгалузева дія акта часто передбачає не тільки охоплення суб’єктів на усій території держави, а й суб’єктів декількох галузей економічної діяльності. Науковий інтерес викликають і зміни, що усунули недоречні положення ст. 27 Закону, якими документи з охорони праці як нормативно-правові акти ототожнювалися з правовими нормами, хоча

ототожнювати форму права з нормами права неправомірно. Незважаючи на намагання удосконалити попередню редакцію Закону, в цілому законодавцю це не вдалося здійснити і реальне його застосування і наразі викликає певні складнощі [59, с. 322-323].

Слід пам'ятати, що зважаючи на погіршення економічної ситуації і матеріально-технічної бази підприємств, що спостерігалось впродовж останніх двадцяти років, умови праці на більшості з них також погіршилися. В промисловості, сільському господарстві, будівництві на транспорті зросла кількість робочих місць, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і правилам. Зазвичай 20-25% найманих працівників постійно знаходяться під впливом шкідливих умов праці [33, с. 11]. Така проблематична ситуація, яка існує і нині, потребує нагального вирішення.

У нинішній час Уряд України і безпосередньо роботодавці не можуть встановити цілком безпечні умови праці і задовольнити потреби нашого суспільства. Проблема створення безпечних і нешкідливих умов праці в Україні й досі є надзвичайно актуальною, про що свідчить статистика нещасних випадків. Так, ще 15 років тому в країні на виробництві щорічно травмувалося 125 тис. працівників, з них гинуло майже 3 тис. Це відповідно в 2 і 1,5 рази більше, ніж за показниками нинішньої статистики [60, с. 4].

На даний момент в Україні відбувається процес адаптації законодавства нашої держави до міжнародних цінностей і стандартів. Нині утворено політико-правові засади адаптації нашого законодавства до норм права Європейського Союзу. Інтеграція України у європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це у своїй сукупності обумовило не лише удосконалення діючих правових норм, а й створення зовсім нових, які відповідають світовим стандартам і вимогам. Ці стандарти, як і вся чинна міжнародна правнича система, будуються, насамперед, на принципах охорони і захисту прав людини і громадянина [61, с. 11]. Все ж, безумовно, перед вступом України в Європейський Союз

повинно бути приведенне у якісний стан національне законодавство у всіх сферах, де особлива увага відводиться охороні та безпеці праці.

У 2013 році відбувся VII з'їзд Конфедерації вільних профспілок України, на якому в контексті охорони праці було відзначено наступне: держава зобов'язана впровадити систему реального заохочення і працівників і роботодавців щодо створення таких умов праці, які будуть безпечними для їх життя та здоров'я; оцінка стану охорони праці має враховувати динаміку і специфіку впровадження прогресивних технологій, а також факт зменшення кількості робочих місць, небезпечних за проявами і шкідливими чинниками, а не зосереджуватися виключно на статистиці нещасних випадків, профзахворювань, кількості приписів, доган, штрафів; робітники і профспілки повинні стати в подальшому активними учасниками системи управління охороною праці на підприємствах [62].

На основі вищезазначеного ми можемо стверджувати, що четвертий етап становлення та розвитку охорони праці (1991 р. – до сьогодення) характеризується створенням національного законодавства у сфері праці, процесами євроінтеграції та рівняння на міжнародні цінності і стандарти в соціальній сфері. Проводяться різні заходи щодо вдосконалення умов праці, зміцнення її безпеки та комфортності для працівників. Розвиваються тенденції щодо становлення України як соціальної та правової держави, в тому числі максимального покращення охорони праці, оскільки праця є базовим явищем, що зумовлює розквіт країни в економічному, соціальному, правовому та культурному розумінні.

Отже, проведений історичний аналіз тематики становлення та розвитку охорони праці свідчить про специфічний розвиток досліджуваного питання за різних часів, особливості впливу тих чи інших чинників на нього. Проведене наукове дослідження сприяло усвідомленню закономірностей еволюції такого соціально-правового явища у суспільстві як охорона праці. Важливу роль це відіграє у забезпеченні більш якісних

заходів щодо встановлення безпечних умов праці в майбутньому, адже можна на основі цього помітити недоліки нинішнього стану охорони праці в Україні.

1.3 Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці

Зважаючи на євроінтеграційні процеси у нашій країні, а також нові вимоги до ринку праці, є необхідність в утвердженні існуючої нормативно-правової бази у сфері праці. Надзвичайно важливо при цьому забезпечити механізми реалізації норм щодо охорони праці, адже саме завдяки охороні праці буде створено належні умови для якісного виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

Беручи до уваги нинішній стан нормативно-правового регулювання охорони праці, потрібно зауважити, що прийнято доволі багато законодавчих актів стосовно питання охорони праці. Однак до цього часу існує чимало недоліків та прогалин, таких як розпорошеність і подвійність законодавства у даній сфері, які потребують негайного вирішення. Таким чином, для того, щоб виявити слабкі, а також виділити сильні сторони сучасного стану нормативно-правового регулювання охорони праці треба провести його ґрунтовне теоретичне дослідження, яке має значення як для доктрини трудового права, так і для практики.

Тематики сучасного стану нормативно-правового регулювання охорони праці торкалися у тій чи іншій мірі такі українські й іноземні науковці як Л.Я. Гінцбург, В.Я. Гоца, М.І. Іншин, М.В. Лушнікова, О.М. Обушенко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, А.Г. Седишева, К.Н. Ткачук, В.І. Щербина тощо. Але, незважаючи на те що вивченням питань правового регулювання охорони праці займались ряд

вчених, дане питання не розроблене на високому рівні і не в повній мірі висвітлює основні вимоги до створення безпечних та належних умов праці.

Погоджуємося з позицією, яку висловив Р.В. Лівшиць щодо того, що держава відіграє надзвичайно важливу роль у створенні та належному функціонуванні правової бази. Автор зауважив, що в природі ринку соціальна захищеність людини просто не закладена, а задля її закладення є потреба у введенні її ззовні. Таким чином, у цьому полягає один із найбільш важливих напрямів діяльності держави та права як засобу збереження стабільності суспільства [63, с. 9].

Більше того, сьогодні найвищим завданням трудового законодавства є забезпечення всім громадянам України, які перебувають у трудових правовідносинах, захисту права на безпеку праці. Завдяки розвитку ринкових відносин зростає економічний інтерес роботодавців до формування безпечних умов праці [64, с. 56]. Звідси випливає, що все більшої актуальності у сучасних умовах набуває потреба встановлення належного рівня охорони праці.

На жаль, у нинішній час деякі основоположні права, в тому числі право на працю, на належні й безпечні умови праці, а також право на охорону здоров'я, які є найважливішими економічними, соціальними та культурними правами, залишаються лише соціальними намірами держави, які засвідчують її гуманістичну мету [65, с.11]. Фактично це означає, що сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці розвинутий не на належному рівні, тобто не на такому, який би реально забезпечував соціально-побутові та матеріальні умови праці для кожного працівника, які б не шкодили його здоров'ю.

Однак все ж таки не варто забувати і про досягнуте на нинішньому етапі розвитку правової та соціальної держави, адже ситуація на даний момент у державі вважається такою, що охорона праці як інститут трудового права містить таку кількість правових норм, що забезпечують

регулювання відносин в охороні праці для безпечних умов праці і здоров'я людини, а також спеціальних умов праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб, які працюють на роботах зі шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці [66]. Тобто уже, безумовно, зроблені важливі кроки на державному рівні щодо розширення норм у сфері охорони праці, а також їх деталізації.

Правові норми у сфері охорони праці розміщені у відповідних нормативно-правових актах. А.М. Головістікова під нормативним правовим актом розуміє офіційний письмовий акт, виданий компетентним органом чи прийнятий всіма громадянами держави у формі референдуму, який встановлює, змінює чи навіть припиняє норми права. Серед кількості ознак, що йому притаманні, вона називає письмову, чітко документовану форму та особливий, чітко регламентований процесуальний порядок прийняття та опублікування. Право видавати дані акти закріплено законом за уповноваженими на це органами. Такі акти, регулюючи конкретну категорію суспільних відносин, поширюють свою дію на не персоніфіковане коло осіб та органів, застосовуються часто та діють безперервно незалежно від виконання [67, с. 441-442].

Як вказує О.В. Малько, правове регулювання не має ні речової, ні енергетичної форми, а здійснюється переважно на інформаційному рівні. Однак інформація буває різною: описового характеру (дескриптивна) і суто управлінська, нормативна, приписуюча (прескриптивна). У разі, якщо перший вид інформації, зазвичай, встановлюється в преамбулах, нормах-дефініціях і описує стан якого-небудь об'єкта, то другий вид вже зосереджений у конкретних прямо впливаючих на інтереси особистості правових засобах: правах та обов'язках, заохоченнях і покараннях тощо. Правове регулювання здійснюється головним чином саме за допомогою управлінської інформації, ду якій чітко конструється модель необхідної дії

[68, с. 404]. Тобто правове регулювання є сукупністю офіційної інформації, яка впливає на розвиток суспільних процесів і управляє ними.

С.С. Алексєєв підкреслює, що правове регулювання – це цілеспрямований вплив на поведінку людей та суспільні відносини за допомогою правових (юридичних) засобів [69, с. 264]. Правове регулювання тлумачать також як дію права на суспільні відносини (поведінку суб'єктів) за допомогою використання спеціальних юридичних засобів [70, с. 249]. О.Ф. Скакун, у свою чергу, вказує, що правове регулювання є здійснюваним державою за допомогою права й сукупності правових засобів упорядкуванням суспільних відносин, їх юридичним закріпленням, охороною та розвитком [71, с. 488].

Ю.А. Селезнєва переконана, що до правового регулювання охорони праці підпадають тільки такі суспільні відносини, які є необхідними для життєдіяльності людини [66].

Вказується, що правовому регулюванню піддаються лише найважливіші для життєдіяльності громадян та функціонування держави суспільні відносини. Саме до таких відносин належать відносини із охорони праці. Так, людина, яка працює, проводить на виробництві значну частину свого життя, тому для її нормальної життєдіяльності в умовах виробництва необхідно створити безпечні та здорові умови, які б дали їй змогу плідно працювати, не перевтомлюючись і зберігаючи своє здоров'я, і забезпечити належний рівень працездатності. Правове регулювання охорони праці базується на факті визнання державою обов'язку забезпечити захист працівника як сторони фактично більш слабкої в трудовому правовідношенні з метою збереження його життя, здоров'я й високого рівня працездатності протягом тривалого часу [52, с. 8-9]. Хоча ми переконані, що у даному випадку варто говорити в тому числі і про охорону, оскільки охорона потрібна працівнику до моменту порушення його прав, а захист уже після. Тому вважаємо, що правове регулювання охорони праці націлене

в основному на охорону працівника, а у виняткових випадках – на порушення його прав і на його захист.

Отже, правове регулювання охорони праці є цілеспрямованою діяльністю держави за допомогою правових засобів по упорядкуванню, юридичному закріпленню, охороні та захисту суспільних відносин, що пов'язані із забезпеченням належних умов праці з метою запобігання існування загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності.

У чинному законодавстві, в статті 27 Закону України «Про охорону праці», нормативно-правові акти з охорони праці розглядаються як правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції й інші документи, що є обов'язковими для виконання. Нормативні акти про охорону праці прийнято поділяти на державні галузеві і міжгалузеві норми, до них відносяться стандарти, інструкції, правила, норми, положення, статuti та інші документи, яким надано чинність правових норм. Вони обов'язкові для виконання усіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності і працівниками України [15].

Л.П. Керб замість терміна «нормативно-правове регулювання охорони праці» вживає поняття «законодавство України про охорону праці» і розкриває його як систему взаємозв'язаних нормативних актів, які регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці [72, с. 96]. Ми підтримуємо таку позицію автора, проте переконані, що вищезазначені заходи і засоби повинні ще забезпечувати збереження життя людини та запобігати настанню нещасних випадків.

Вважається, що до охорони праці у вузькому розумінні відносяться всього три групи норм: а) правила з техніки безпеки; б) спеціальні правила з

охорони праці жінок; в) норми, які визначають організацію і порядок нагляду за дотриманням законодавства [73, с. 276].

Більш широкий підхід у К.Н. Гусова і В.М. Толкунової, які виділяють норми-принципи про основні напрями державної політики в сфері охорони праці, а також правила державного управління охороною праці, зважаючи на те, що охороною праці управляє держава; норми, що безпосередньо пов'язані із правом працівників на охорону праці та його гарантії; норми з організації та забезпечення охорони праці роботодавцем, його адміністрацією; вимоги з охорони праці, які повинен забезпечити роботодавець і його адміністрація; правила з техніки безпеки та виробничої санітарії; система стандартів безпеки праці (ССБП); правила особливої охорони праці жінок і працівників із сімейними обов'язками; правила особливої охорони праці неповнолітніх до 18 років та осіб зі зниженою працездатністю [74, с. 350].

У доктрині є різні підходи до критеріїв, за якими можна розкривати зміст нормативно-правового регулювання охорони праці. Так, наприклад, О.

-

на загальні та спеціальні. Перша група (загальні акти) як зазначає автор регулює ті відносини, що визначають особливості охорони праці, тобто права на належні, безпечні і здорові умови праці всіх працівників. Більше того акти даної групи з'ясовують загалом

суб'єктів, наприклад, жінок,

інвалідів, молоді тощо. До даних нормативно-правових актів належать

Основний Закон України (ч. 4-ни

(г пакт про

економічні, соціальні та культурні права (ст. 7), Євроська соціальна

хартія (переглянута) (ст. 3), Конвенція № 187 про основи, що сприяють

безпеці і гігієні праці (2006) тощо. Якщо говорити про другу групу

(спеціальні нормативно-правові акти), то вони, в свою чергу, регулюють особливості забезпечення охор

працівників чи галузі господарства. Наприклад, З _____ ни « захищеності і _____ ні», Конвенція МОП № 184 про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві (2001), № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах (1995), Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року, затверджені постановою НКП СРСР від 11.12.1929, Правила про умови праці вантажників при вантажно-розвантажувальних роботах, затверджені постановою НКП СРСР від 20.12.1931 тощо [75, с. 196-197]. Даний підхід є обґрунтованим та науково повним, таким, що якісно виражає сутність нормативно-правових актів у сфері охорони праці у відповідності до запропонованого критерію.

Поділяє усі нормативно-правові акти у сфері охорони праці на загальні та спеціальні законодавчі акти і Л.П. Керб [72, с. 96-100].

Проте ми вважаємо за необхідне розкривати значення нормативно-правових актів у сфері охорони праці і характеризувати їх у залежності від ієрархічної будови.

В ієрархічній структурі законодавство, яке регулює відносини у сфері охорони праці, розміщене наступним чином: 1) Конституція України; 2) міжнародні нормативно-правові акти, які ратифіковані Верховною Радою України, в соціальній сфері; 3) Кодекс законів про працю України (норми, які стосуються охорони праці – глава XI «Охорона праці»), Закон України «Про охорону праці» та інші закони України; 4) підзаконні нормативно-правові акти у сфері охорони праці.

Отож, законодавство України про охорону праці будується на положеннях Основного Закону, а саме ст. 43, якою передбачено право усіх громадян України на належні, безпечні та здорові умови праці. Доповнюючими у цій сфері є право на відпочинок (ст. 45), а також статті,

які закріплюють право громадян на соціальний захист, яке включає право забезпечення їх у разі повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права і обов'язки (ст. 57), що, беззаперечно, включає в себе право на охорону праці [7]. Конституція України встановлює основні права, для їх деталізації та ширшого розкриття змісту приймають закони України,.

Впродовж існування такої організації як Міжнародна організація праці було прийнято понад 180 конвенцій і понад 190 рекомендацій із різних соціально-трудоових проблем. Серед ратифікованих Україною конвенцій, які в тій чи іншій мірі стосуються охорони праці, слід виділити наступні: Конвенція про право на організацію та об'єднання трудящих в сільському господарстві № 11; Конвенція про примусову або обов'язкову працю № 29; Конвенція про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах № 45; Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47; Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52; Конвенція про вік дітей для прийняття на непромислові роботи № 60; Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності для праці в промисловості № 77; Конвенція про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення придатності до праці на непромислових роботах № 78; Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію № 87; Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 90; Конвенція про охорону заробітної плати № 95; Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100; Конвенція про охорону материнства № 103; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111; Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122; Конвенція про мінімальний вік допуску до підземних робіт в шахтах і рудниках № 123; Конвенція про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних

роботах у шахтах і рудниках № 124; Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138; Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142; Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154; Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, право на відпочинок № 158; Конвенція про сприяння зайнятості та право на захист від безробіття № 168 [52, с. 88]. Станом на сьогодні в національному правовому полі беруться до уваги вимоги таких принципових конвенцій Міжнародної організації праці у сфері охорони праці: Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 (ратифіковано 06.03.2003), Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81 (ратифіковано 08.09.2004), Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві № 129 (ратифіковано 08.09.2004). Наразі активно вивчається можливість приєднання України до міжнародних норм з дотримання сучасних вимог стосовно виробничого середовища, безпеки і гігієни праці (конвенції № 152, № 155, № 161), умов зайнятості на державній службі (Конвенція № 151) [52, с. 89].

Можна підсумувати, що зазначені міжнародні нормативно-правові акти детально регулюють основні аспекти безпеки та гігієни праці, належних умов праці, вимог відносно виробничого середовища тощо. Їх особливість полягає в тому, що вони здійснюють правовий вплив на усі держави, які їх ратифікували. Тобто правові норми у сфері праці зазначених міжнародних нормативно-правових актів є обов'язковими до виконання не тільки в Україні, але й у багатьох інших країнах.

Окрім Конституції України та міжнародних нормативно-правових актів, ряд національних законів покликані регулювати відносини у сфері охорони праці. Серед них, перш за все, потрібно виділити наступні: Кодекс законів про працю, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Закон України

«Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Закон України «Про пожежну безпеку», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Закон України «Про використання ядерної енергії і радіаційний захист» та інші.

Багато нормативно-правових актів так чи інакше стосується проблематики охорони праці, однак розглянемо лише головні з них. Кодекс законів про працю України є фундаментальним нормативно-правовим актом, який враховує регулювання усіх основних аспектів трудових правовідносин, в тому числі і щодо охорони праці. У статті 1 даного Закону передбачено, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці та всеохоплюючу охорону трудових прав працівників. А статтею 2 передбачено право працівників на відпочинок згідно із законами про обмеження робочого дня й робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів [76]. Всі ці права в більшій чи меншій мірі стосуються охорони праці і належать до неї.

Статтею 3 передбачено, що гарантії щодо охорони праці надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Цікавим у контексті охорони праці є зазначене у ст. 46, а саме: «Можливість відсторонення працівника від роботи власником чи уповноваженим ним органом допускається у разі відмови або відхилення перевірки працівником знань з охорони праці та протипожежної охорони». На працівника покладено обов'язок додержуватися вимог нормативних актів про охорону праці

(ст. 139). Власник або уповноважений ним орган повинен дотримуватися правил охорони праці (ст. 141) [76].

Основна увага аспектам охорони праці приділена в главі XI під назвою «Охорона праці» Кодексу законів про працю, в якій розглянуто наступні складові відповідної сфери: створення безпечних і нешкідливих умов праці, дотримання вимог щодо охорони праці при проектуванні, будівництві (виготовленні) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва, заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці, заборона передачі у виробництво зразків нових машин та інших засобів виробництва, впровадження нових технологій, що не відповідають вимогам охорони праці, державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці, обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників, обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, контроль за дотриманням вимог нормативних актів про охорону праці, заходи щодо охорони праці, кошти на заходи по охороні праці, видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту, компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, видача мила та знешкоджуючих засобів, видача молока і лікувально-профілактичного харчування, забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою, перерви в роботі для обігрівання і відпочинку, обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій, переведення на легшу роботу, обов'язки власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, застосування праці інвалідів, відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників [76].

Отже, можна підсумувати, що даний нормативно-правовий акт всебічно регулює питання щодо охорони праці, враховуючи великий спектр специфіки у досліджуваній сфері. Ним вперше в Україні передбачено

фундаментальні права працівника та обов'язки роботодавця щодо охорони праці.

Іншим базовим нормативно-правовим актом у сфері охорони праці є Закон України «Про охорону праці», яким визначено загальні положення з охорони праці (надано визначення поняття «охорона праці», окреслено законодавство про охорону праці, визначено державну політику в галузі охорони праці, гарантії прав на охорону праці, організація охорони праці, стимулювання охорони праці, нормативно-правові акти з охорони праці, державне управління охороною праці, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, відповідальність за порушення законодавства про охорону праці [15]. В цілому можна зазначити, що даний нормативно-правовий акт регулює всі головні аспекти охорони праці і ним передбачено механізми реалізації охорони праці.

Як зазначає М.П. Гандзюк, специфічною особливістю Закону України «Про охорону праці» є високий рівень прав та гарантій працівникам. Вперше в історії держави їм надано право відмовитись від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я. Крім того розширені права працівників щодо соціальних гарантій відшкодування збитків у випадку пошкодження їх здоров'я на виробництві. Передбачена нова система фінансування охорони праці, формування системи страхування від нещасних випадків та професійних захворювань, підвищується централізація планування. Договірне регулювання з питань охорони праці поставлено на високий рівень, передбачається значна участь суспільних об'єднань у цьому процесі [77, с. 20-21]. Ми погоджуємося з автором, що прийняття даного Закону є вагомим внеском у становлення якісної охорони праці, так як у ньому враховано дуже багато фундаментальних моментів у сфері охорони праці.

Важливими надбаннями Закону України «Про охорону праці» М.П. Гандзюк вважає, по-перше, встановлення норм прямої дії з організації

охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності працівника, конкретних посадових осіб та працівників, забезпечено визначення законом основоположних складових частин управління охороною праці на виробничому рівні.

По-друге, зміцнення позиції та підтвердження вагомості статусу служб охорони праці відносно прав та повноважень працівників цих служб, їх підпорядкованість безпосередньо керівникові та прирівнювання до основних виробничо-технічних служб підприємства, необхідність створення служб охорони праці як на підприємствах, так і в усіх органах управління, включаючи місцеві державні адміністрації.

По-третє, визначення вагості місця та ролі колективного договору підприємства, установи, організації у вирішенні питань охорони праці, забезпечення прав та соціальних гарантій працівників.

По-четверте, встановлення порядку створення в Україні власної нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища відповідно до вимог сьогодення, з урахуванням ринкових перетворень відповідних дисциплін [77, с. 21-25].

По-п'яте, підготовка спеціалістів з охорони праці в технічних вищих навчальних закладах країни.

По-шосте, поширення принципів демократизму та гласності в сфері охорони праці, закріплення за відповідними посадовими особами усіх рівнів та власниками підприємств, установ та організацій обов'язків з надання населенню країни або відповідного регіону вичерпної інформації про стан умов праці та безпеки праці, причин аварій, нещасних випадків, професійних захворювань та про прийняті з приводу цього профілактичні заходи.

По-сьоме, забезпечення активної участі професійних спілок та інших суспільних формувань в роботі з покращення охорони праці, створення

можливостей для застосування ряду нових суспільних інститутів: комісій з питань охорони праці підприємств, установ, організацій, а також уповноважених трудового колективу з цих питань [77, с. 26-28].

Аналізуючи стан охорони праці в Україні, доречно вказати на такий на перший погляд негативний момент національного законодавства в сфері охорони праці як існування поряд з Кодексом законів про працю України, який містить главу «Охорона праці», комплексного спеціального закону – Закону України «Про охорону праці». Вважається, що це породжує проблему розпорошеності і подвійності законодавства, а також знижує значення Кодексу законів про працю України як основного нормативно-правового акта в системі трудового законодавства. Зазначимо, що Кодекс законів про працю України є комплексним нормативно-правовим актом, що регламентує трудові і тісно пов'язані з ними відносини. Відносини з охорони праці виступають тільки окремим елементом трудових правовідносин. Тому П.О. Ізуїта вважає за доцільне під час розробки проекту нового Трудового кодексу України включити в нього всі норми Закону України «Про охорону праці», а сам закон скасувати [52, с. 8-9]. Все ж, хоч така позиція і є науково обґрунтованою, проте у нас протилежна точка зору. Так, ми переконані, що продуктивніше буде у новому Трудовому кодексі України передбачити бланкетну норму, що відсилає до Закону України «Про охорону праці», в якому у ході доопрацювання необхідно ліквідувати прогалини та колізії.

Так, наприклад, В.І. Прокопенко стверджує, що специфікою норм, які становлять інститут охорони праці, є включення до їхнього змісту вимог технічного характеру (виступають або диспозиціями регулятивних норм, або гіпотезою охоронних норм). Вони у своїй сукупності формують зміст норм дисципліни праці та норм матеріальної відповідальності. Таким чином зазначені норми спираються на санкції дисциплінарної й матеріальної відповідальності, а також і на санкції адміністративної і кримінальної

відповідальності [6, с. 38]. Ми погоджуємося із позицією зазначеного науковця і хочемо також доповнити, що охорона праці включає вимоги багатоаспектного характеру: правового, соціально-економічного, культурно-політичного, екологічного, наукового, організаційного, санітарно-гігієнічного та лікувально-профілактичного.

Ще один Закон України відіграє надзвичайно важливу роль у сфері охорони праці і стосується реалізації заходів щодо здійснення виплат постраждалій особі на виробництві. Це Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», яким визначається правова основа, а також економічний механізм й організаційна структура загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності чи загибелі застрахованих на виробництві. Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя і здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності [78]. Отже, цей вид страхування забезпечує виплату тим, хто став жертвою нещасного випадку чи професійного захворювання у процесі виконання ним трудових обов'язків.

У ст. 28 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачено, що з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту і відпочинку, високого рівня працездатності, профілактики травматизму та професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я встановлюються єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих й інших процесів, що мають зв'язок із діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель, споживчих товарів та інших об'єктів, котрі можуть мати

шкідливий вплив на здоров'я. Усі державні стандарти, технічні умови та промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством. У частині другій цієї ж статті зазначено, що власники і керівники підприємств, установ і організацій зобов'язані забезпечити у їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії й інших вимог стосовно охорони праці, що передбачені законодавством про працю, не допускати шкідливого впливу на здоров'я людей та навколишнє середовище. Зокрема на державу покладено обов'язок забезпечувати нагляд та контроль за створенням сприятливих для життя і здоров'я умов праці та відпочинку, сприяти громадському контролю з приводу цих питань [79]. Таким чином, ми бачимо, що загальний нормативно-правовий акт у сфері охорони здоров'я стосується і забезпечення належних умов праці для працівників, адже трудова діяльність займає левову частку життя кожного громадянина.

Можна констатувати, що закони України у сфері охорони праці визначають основні закономірності суспільних відносин, що пов'язані із охороною праці. Ними визначаються права та обов'язки працівників і роботодавців щодо охорони праці, відповідальність за їх порушення, а також питання нагляду та контролю. Станом на сьогодні закони України враховують широкий спектр питань і їх правові норми перебувають на високому рівні. Більш проблематичним є те, що зазвичай все залишається на декларативному рівні, відсутні механізми реалізації.

Варто відмітити таку особливість законів України у сфері охорони праці як залежність від впровадження досягнень науки і техніки, котрі сприяють покращенню гігієни праці, безпеки й умов праці в цілому [15].

Ведучи мову про підзаконні нормативно-правові акти у сфері охорони праці, слід зауважити, що значної уваги заслуговує Типове положення про службу охорони праці [80], у якому зазначено, що служба охорони праці створюється роботодавцем для організації виконання правових,

організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, що спрямовані на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці.

Також важливе значення має Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства [81], яким визначено, що комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом. Мета утворення комісії з питань охорони праці підприємства полягає в забезпеченні пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища.

Наступним підзаконним нормативно-правовим актом у сфері праці є Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці [82]. Уповноважені з питань охорони праці повинні проводити перевірки на підприємствах щодо дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує їх навчання, забезпечує потрібними нормативно-правовими актами, довідковими матеріалами з питань охорони праці та звільняє уповноважених з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку [82].

Надзвичайно важливими підзаконним нормативно-правовим актом для кожного працівника та роботодавця у сфері охорони праці є Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці, яким передбачаються вимоги щодо знань працівників у сфері охорони праці, можливості надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, викладаються правила поведінки при виникненні аварій [83].

Все ж, роблячи висновок по даній групі нормативно-правових актів, варто відмітити, що станом на сьогодні більшість підзаконних нормативно-правових актів у сфері охорони праці або не виконуються загалом, або в

значній мірі ігноруються роботодавцем, часто підробляються фіктивні документи про існування комісій, питання щодо повноважень працівників у сфері нагляду і контролю не піднімаються.

Отже, виходячи з проведеного аналізу, можна зазначити, що сучасному стану нормативно-правового регулювання охорони праці притаманні наступні ознаки:

- 1) декларативний характер більшості норм у сфері охорони праці;
- 2) відсутність механізму їх реалізації, а також забезпечення реального контролю та нагляду за охороною праці на виробництві;
- 3) відсутність здійснення широкого спектру заходів щодо охорони праці як з боку держави, так і з боку роботодавця;
- 4) наявність прогалин і колізій у законодавстві у сфері охорони праці;
- 5) існування поряд із главою «Охорона праці» в Кодексі законів про працю Закону України «Про охорону праці», у зв'язку з чим точаться численні дискусії з приводу систематизації законодавства у сфері праці.

Резюмуючи все вищезазначене, необхідно звернути увагу на те, що хоча сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці знаходиться на досить високому рівні, проте існує серйозний розрив між правовими нормами та правовою дійсністю у сфері охорони праці.

Охорона праці на виробництві перебуває на низькому рівні, потребує вирішення фінансування заходів щодо охорони праці, а також є нагальна потреба підвищення правосвідомості громадян.

Висновки до розділу 1

1. Охорона праці – це складна система правових, соціально-економічних, культурно-політичних, екологічних, наукових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які реалізуються спеціально

уповноваженими юридичними та фізичними особами для забезпечення належних умов праці з метою запобігання загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності.

2. Охороні праці властиві наступні ознаки: 1) соціальна; 2) економічна; 3) правова; нормативно-правові акти регулюють суспільні процеси у сфері запобігання загрозам для найвищої соціальної цінності у нашій країні – людини; 4) контрольно-наглядова; 5) зв'язок з іншими науками (соціологія, безпека життєдіяльності, екологія, гігієна й фізіологія праці, психологія, інженерна психологія, технічна естетика тощо).

3. Історико-правовий аналіз становлення та розвитку охорони праці охоплює 4 етапи, а саме: I етап (IV століття до нашої ери – XVII століття нашої ери); II етап становлення та розвитку охорони праці (XVIII – початок XX століття); III етап становлення та розвитку охорони праці (початок – кінець XX століття); IV етап становлення та розвитку охорони праці (1991 р. – до нинішнього часу).

4. Правове регулювання охорони праці є цілеспрямованою діяльністю держави за допомогою правових засобів по упорядкуванню, юридичному закріпленню, охороні та захисту суспільних відносин, що пов'язані із забезпеченням належних умов праці з метою запобігання існування загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності.

5. В ієрархічній структурі законодавство, яке регулює відносини у сфері охорони праці, розміщено наступним чином: 1) Конституція України; 2) міжнародні нормативно-правові акти, які ратифіковані Верховною Радою України, в соціальній сфері; 3) Кодекс законів про працю України, Закон

України «Про охорону праці» та інші закони України; 4) підзаконні нормативно-правові акти у сфері охорони праці.

6. Сучасному стану нормативно-правового регулювання охорони праці притаманні наступні ознаки: 1) декларативний характер більшості норм у сфері охорони праці; 2) відсутність механізму їх реалізації, а також забезпечення реального контролю та нагляду за охороною праці на виробництві; 3) відсутність здійснення широкого спектру заходів щодо охорони праці як з боку держави, так і з боку роботодавця; 4) наявність прогалин і колізій у законодавстві у сфері охорони праці; 5) існування поряд із главою «Охорона праці» в Кодексі законів про працю Закону України «Про охорону праці», у зв'язку з чим точаться численні дискусії з приводу систематизації законодавства у сфері праці.

РОЗДІЛ 2

ПРИНЦИПИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1 Поняття та ознаки принципів охорони праці

Принципи як система вихідних та керівних засад і положень завжди є вагомим полем для дослідження вчених, які займаються теоретико-філософськими засадами окремих наук, вчень, галузей знань тощо. Принципи охорони праці – важлива комплексна категорія, яка становить фундамент правового регулювання у сфері охорони праці. З огляду на це, цілком логічно було б розпочати з ґрунтового аналізу поняття та ознак принципів охорони праці. Такий науковий підхід дозволить більш детально розглянути та дослідити категорію принципів охорони праці загалом. Поняття та ознаки принципів охорони праці є важливим елементом правової характеристики досліджуваної сфери, тому неможливо оминути дані питання. Розкривши їх суть, можна послідовно далі розвивати наступні елементи категорії принципів охорони праці.

Категорія принципів охорони праці є, по суті, вихідним елементом у даній сфері, тому правова характеристика поняття та ознак таких керівних положень є доволі актуальною з огляду на те, що вона створює передумови для подальшого комплексного дослідження. Ознаки та поняття принципів розкривають їх сутнісне наповнення та допомагають ліпше усвідомити засадничу надбудову сфери охорони праці.

Тематики поняття та ознак принципів охорони праці торкалися ґрунтовні дослідження В.Ш. Шайхатдінова «Теоретичні проблеми радянського права соціального забезпечення» [84, с. 80-81] та А.М. Єгорова «Основні принципи радянського права соціального забезпечення» [85, с. 25]. У тій чи іншій мірі науковим пошукам у сфері поняття принципів охорони праці та їх ознак приділяли достатньо уваги такі вчені як Н.Б.Болотіна, В.С. Венедіктов, І.В. Власенко, Є.О. Геврик, В.Г. Грибан,

Л.А. Катренко, Ю.В. Кіт, Р.М. Ковтун, Р.І. Кондратьєва, М.П. Кулик, Ю.П. Орловський, В.В. Осокін, П.Д. Пилипенко, І.П. Пістун, О.І. Процевський, О.М. Роїна Я.М. Семчук, І.В. Сорока, В.О. Третьяков, Н.М. Хуторян, З.М. Яремко та ін.

Незважаючи на те, що ряд вчених зробили вагомий вклад у дослідження такої багатогранної та комплексної проблеми як принципи охорони праці, варто звернути увагу на той факт, що у даній сфері лишилась мало дослідженою низка питань, які мають важливе наукове, а також і практичне значення. Детальніший розгляд їх дозволить глибше усвідомити сутність категорії принципів охорони праці.

Досліджувана проблема викликає виняткову актуальність та необхідність ґрунтовного опрацювання з огляду на те, що вона становить основу охорони праці та має значний вплив на її втілення у відповідних відносинах.

Чинні погляди на сутність та зміст правовідносин у сфері охорони праці були сформовані у період панування адміністративно-командної системи та не завжди відповідають умовам, у яких розвивається ринкова економіка України. Тому вимагає ґрунтовного перегляду поняття принципів охорони праці та їх ознак шляхом аналізу певних теоретичних напрацювань, які були представлені у цій сфері.

Етимологічно термін «принцип» бере свій початок від латинського слова «*prīncipium*», що означає «начало», «основа». Водночас, принцип – це те, що лежить в основі певної теорії науки, внутрішнє переконання людини, основне правило поведінки [86, с. 547]. За В.І. Далем, слово «принцип» означає наукове чи моральне начало, основу, правило, від якого не відступають [87, с. 431]. Виходячи з такого розуміння, принципи створюють засадничо-спрямовуючий базовий елемент у будь-якій сфері.

У правовій доктрині під час визначення поняття принципів права науковці вживають такі категорії як вихідні теоретичні положення, основні,

керівні засади (ідеї), загальні нормативно-керівні положення, провідні засади, закономірність, сутність, система координат тощо [88, с. 40]. Даний підхід зумовлений прагматичним розумінням принципів права та їх ролі у регулюванні суспільних відносин. Як нам видається, таке трактування принципів права досить влучно розкриває їх місце та значення у будь-якій правовій системі. Саме тому така дефініція принципів права і знайшла найбільше прихильників у юридичних колах сучасників.

Категорія принципів охорони праці має своє юридичне підґрунтя, тому цілком доцільним було б проаналізувати і теоретичне розуміння принципів права. Саме правова складова є системоутворюючою у контексті охорони праці. З огляду на це, варто звернутися і до визначення принципів у правовому полі. Багато авторів розглядають принципи певних інститутів, елементів, а не повністю усієї правової галузі, беручи за основу різноманітні об'єкти. На нашу думку, необхідно абстрагуватися від такого дослідження та розглянути дане питання комплексно та повно, не обмежуючись певними структурними рамками.

При визначенні поняття принципів права цілком обґрунтовано можна виокремити дві концепції, що були сформовані у правовій доктрині науковцями. Зокрема, відповідно до першої концепції, яка будується на теорії юридичного позитивізму, принципи права – це ідеї, теоретичні, нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, які конкретизуються в змісті правових норм та об'єктивно зумовлені матеріальними умовами існування суспільства. Дану ідею активно розвивали А.М. Васильєв, В.М. Ронжин, Л.С. Явич та інші [89, с. 66; 90, с. 57; 91, с. 30-32]. Така позиція була схвально сприйнята у радянським правовім полі, оскільки базувалася на засадах позитивізму. На нашу думку, такий підхід не позбавлений логіки, оскільки принципи набувають свого нормативно-керівного значення лише із закріпленням законодавцем у відповідних джерелах права. Саме тоді принципи права і стають вихідними,

керівними засадами, тому що юридичне закріплення надає їм статусу норми права, обов'язкової для виконання суб'єктами права.

Якщо ж звертатись до другої концепції, що базується на ідеї природного права, то принципи права можна розуміти як керівні ідеї, об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставлять до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів та визначають зміст і спрямованість правового регулювання, відображають найважливіші закономірності соціально-економічної формації [71, с. 221]. Прихильниками такого розуміння принципів права є Ю.А. Ведерніков, В.С. Грекул, В.А. Козлов, К.Є. Ліванцев, П.М. Рабінович, О.Ф. Скакун та інші.

Аналізуючи теоретико-правові напрацювання у науковій літературі, можна помітити, що А.І. Денисов, В.Л. Козлов розглядають принципи права як поняття, що виражають сутність історичного типу права [92]. О.Ф. Скакун при цьому вважає, що принципи є категорією об'єктивного світу [71, с. 221]. С.С. Алексєєв та Р.З. Лівшиць у своїх працях обґрунтовують, що принципи тісно пов'язані зі сферою правосвідомості, а також правової ідеології й науки [93, с. 31]. В.Ф. Тараненко вказує на те, що принципи права – це норми, які мають більш важливе значення [94, с. 181]. В.І. Прокопенко натомість визначає принципи права як основні суб'єктивні права та обов'язки [95, с. 12]. Все ж недоцільно ототожнювати принципи права і норми права та визначати їх через суб'єктивні права та обов'язки. Принципи є вищою правовою надбудовою, хоча за своєю формою і юридичним статусом вони відображаються як норми права. Проте їх сутність та функціональне навантаження набагато змістовніше і саме тому створює нормативно-керівне значення принципів права для застосування суміжних правових норм.

У контексті розуміння та усвідомлення принципів права досить важливими є напрацювання теорії права, що досліджують особу як визначальний природний критерій відносно права. Виходячи з такого зв'язку, розрізняють природне та позитивне право. Природне право становить сукупність прав та обов'язків, що виникають із об'єктивного розуміння людини як соціальної та розумної істоти. Позитивне ж право являє собою сукупність правових норм, що містять права та обов'язки, які закріплені державою у правових актах, що є джерелом права. Проте неможливо не сприймати той факт, що в усіх правових системах закладена природно-правова основа, яка і справляє значний вплив на формування принципів у тій чи іншій сфері суспільних відносин.

Сьогодні, в умовах якісного розвитку суспільних відносин у багатьох сферах людського життя, науковці вдаються до нового трактування поняття принципів права, враховуючи основоположні засади природного права, які лежать в основі права як такого і безпосередньо визначають його зміст та сутність. Виходячи із такої аргументації, А.М. Колодій зазначав, що принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності й підвалини цього типу держави та права, є однопорядковими із сутністю права [96, с. 63]. Принципи по суті повинні бути незмінними, оскільки завжди лежать в основі права незалежно від типу правової системи.

Принципи права мають значний вплив на увесь процес підготовки, укладання та опублікування нормативно-правових актів та встановлюють гарантії дотримання правових вимог. Вони виступають основоположним критерієм для правозастосовної та правоохоронної діяльності органів держави. На нашу думку, саме від ступеня їх дотримання залежить ефективність та стабільність системи права.

Як впливає із проаналізованого наукового матеріалу, у правовій літературі як минулого, так і сучасності не склалося єдиного уніфікованого

підходу до визначення категорії принципів права, що створює підґрунтя для подальших наукових дискусій. До того ж принципи права у наукових розробках виступають доволі неоднозначним поняттям. Доволі влучним у цьому контексті є думка А.М. Колодія, який вважає, що, незважаючи на відмінність у поглядах на проблему принципів права, юридична наука у відповідні історичні епохи була єдина в проголошенні певних положень та ідей як принципів права [96, с. 71].

Зазвичай принципи права закріплені безпосередньо у законодавчих актах (преамбулах конституцій, законів, окремих статтях) чи впливають із диспозицій окремих правових норм. Принципи права віддзеркалюють цінності суспільства та повинні мати сформовану правову форму відображення та забезпечення. Вони є властивими будь-якій правовій системі та виступають у ролі специфічної правової конструкції, що становить фундамент і базу для реалізації не лише окремих норм чи галузей права, а й усієї правової системи. Деякі принципи, що не знайшли відображення у правових приписах, виступають виключно як ідеї права та за своєю суттю відносяться до сфери правової свідомості [96, с. 47].

Як стверджує В.М. Москальова, принципами охорони праці є вихідні засади, що спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням [97, с. 47-48]. Дану думку поділяють також М.П. Гандзюк, В.Ц. Жидецький та В.Й. Сивко у своїх працях [98, с. 32; 34, с. 23; 99, с. 10]. Такий підхід заснований на буквальному тлумаченні Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 [15]. Тракткування поняття принципів охорони праці з цієї позиції цілком обґрунтоване, проте не повною мірою відображає сутнісне наповнення даної категорії та її характерні риси чи ознаки.

Зокрема, на нашу думку, у такій науковій дефініції певною мірою проігнорована теоретико-філософська категорія ідеї. Вихідні засади за своїм смисловим навантаженням виступають все ж у вужчому значенні, ніж ідеї.

Ідеї здатні охоплювати значно ширше коло питань. Тому, з огляду на це, нам видається, що коректніше було б вжити термін «засадничі ідеї» у контексті трактування поняття принципів охорони праці.

По-перше, засадничі ідеї відображають широке підґрунтя для формування сфери охорони праці загалом. Засадничі ідеї як категорія мають під собою глибинні, різнопланові керівні положення, що обумовлюються думкою законодавця. Саме шляхом законодавчого закріплення принципи набувають свого легального значення і стають загальнообов'язковими для суб'єктів права, на яких поширюється їх дія. У таких засадничих ідеях міститься правовий фундамент усієї сфери, яка врегульована відповідними нормами.

По-друге, при поданні визначення даними науковцями був зроблений акцент на характеристиці спрямування принципів, що може трактуватися неоднозначно. На нашу думку, напрями дії принципів охорони праці повинні відображатися через інші правові категорії. Зокрема, було б цілком обґрунтовано розкрити їх у межах функціонального навантаження принципів охорони праці. Вносити ж дані положення до характеристики поняття принципів охорони праці, на наш погляд, не є доцільним. Дефініція повинна виступати тлумачувальним орієнтиром категорії принципів охорони праці, а функціональна спрямованість має бути віднесена до інших суміжних елементів характеристики даної категорії. Спрямування принципів охорони праці доволі часто може розцінюватись у наукових колах по-різному, а характеристика поняття все ж таки має бути прийнятою більш-менш однотайно та набувати у подальшому традиційних рис для тлумачення. З огляду на це, віднесення характеристики функціональних напрямів категорії принципів охорони праці до визначення їх поняття є доволі спірним питанням.

По-третє, зазначені вчені не проілюстрували у визначенні характерних рис аналізованого поняття. На нашу думку, поняття має розкриватися саме

через низку притаманних лише йому ознак. Дані ознаки дозволяють відокремити та відрізнити таке поняття від інших суміжних. Ознаки надають ґрунтовну характеристику будь-якому поняттю, розкриваючи його суть та значення. Враховуючи це, варто було б включити ряд характерних ознак при наданні дефініції категорії принципів охорони праці.

Отже, ми вважаємо, що принципи охорони праці – це вихідні засади, керівні основоположні ідеї, які визначають напрями та зміст державного регулювання у сфері охорони праці й характеризуються системністю і взаємоузгодженістю, загальнозначущістю, загальнообов’язковістю, стабільністю, предметною визначеністю, універсальністю, регулятивністю, а також послідовністю у реалізації.

Таким чином, наукові дискусії щодо визначення категорії принципів та принципів права зокрема тривають уже досить довго, проте єдиної думки так і не склалося. З огляду на це можна стверджувати, що основоположні ідеї можуть виступати принципами лише у тих випадках, коли відповідають певним вимогам. Тому доволі слушним було б визначити ознаки принципів у загальнотеоретичному та правовому розумінні.

У радянську добу основною ознакою принципів виступав їх історичний характер. Дану тезу науковці обґрунтовували тим, що неможливо віднайти вічні чи незмінні принципи. Наприклад, М.Г. Александров вважав, що принципи права не є вічними, так само, як і відносини, які ними виражаються [100, с. 93]. А.В. Міцкевич схилився до того, що вони – історичні й перехідні продукти [101, с. 128]. Деякі теперішні науковці також вказують на історичний характер принципів. У даному контексті А.М. Колодій стверджує, що для рабовласницького типу характерний принцип рівності власників-товаровиробників і нерівність між вільним населенням та рабами. Принцип теологічного світогляду є визначальним в епоху феодального ладу. А головний принцип буржуазного права – свобода й рівність, суверенітет народу, приватна власність [96, с. 73]. Не

заперечують цієї думки і В.А. Козлов та К.Є. Ліванцев, звертаючи увагу на те, що принципи всіх суспільних явищ є явищами історичними. На нашу думку, все ж не варто так скрупульозно поєднувати категорію принципів з процесом історичного розвитку суспільства. Незважаючи на зміну національної чи соціальної структури суспільства, корінне розуміння принципів не змінювалося. Принципи по суті завжди залишалися тими ж самими, протягом часу змінювалося лише конкретне їх розуміння. Ми вважаємо, що не можна об'єктивно створити абсолютно новий принцип, змінивши чи скасувавши уже існуючий.

Можна звернути увагу на те, що принципи структури та функціонування права феодальної доби значно відрізняються від аналогічних принципів функціонування рабовласницького чи буржуазного права.

Поряд з цим зрозумілою є відмінність у принципах нинішнього романо-германського права, що охоплює країни, у яких правова наука і юридична практика склалися суто на базисі римського права, і права ісламських країн, що сформувалося на основі мусульманської релігії.

На формування принципів у радянську добу вплинула ідеологія. О.В. Смирнов, наприклад, визначав ідеологічний характер принципів права, які виражають свідоме прагнення людей шляхом вироблення загальних керівних положень спрямувати свою поведінку відповідно до об'єктивних закономірностей та тенденцій розвитку суспільства в цілому й окремих суспільних явищ, у тому числі економіки, політики, моралі та права [102, с. 11].

Також значна частина радянських учених вказувала на об'єктивну зумовленість принципів права. Таким чином, у радянській теоретико-правовій науці ознака об'єктивізму принципів права тісно перепліталася з їх ідеологічним характером.

Серед науковців радянського періоду та сучасності панує думка щодо виокремлення також такої ознаки принципів права як їх регулятивний характер. В.М. Семенов, зокрема, намагався пояснити це тим, що принципи права – це продукт свідомості й волі людей, які містять певні веління, приписи, правила поведінки, що реалізуються в життя суспільством і державою та регулюють стільки, скільки регулює саме право [103, с. 12-14].

Також вагомою ознакою принципів права, якій приділяється значна увага у науковій думці, є нормативність. Дану ознаку радянські науковці розкривали через правові норми, прослідковуючи їх подібність до принципів права.

Вивчаючи особливості поняття принципів права, ряд науковців, зокрема С.С. Алексєєв і Ю.О. Тихомиров, надають велике значення нормам-принципам для подальшого розвитку й удосконалення законодавства. С.С. Алексєєв, наприклад, стверджує, що норми-принципи мають пріоритетне значення під час реалізації правових норм [104, с. 102-105]. Власне, через заповнення прогалин та усунення недоліків у правовому регулюванні суспільних відносин дані норми-принципи і проявляють своє правозастосовне значення.

Але разом з тим Р.І. Кондратьєв має дещо протилежну позицію щодо зазначеного вище поділу принципів права і стверджує, що не всі принципи права наділені ознакою нормативності, хоча не заперечують цієї ознаки взагалі. На думку науковця, не можуть існувати правові принципи, які, з одного боку, виводилися б із правових норм, а з іншого – у цих нормах не закріплювалися [105, с. 44]. Не цілком коректно стверджувати про діалектичний взаємозв'язок і взаємозумовленість принципів та норм права. Все ж таки вони існують як самостійні та системоутворюючі структурні елементи, хоча і в одній системі права.

Окрім вищезазначених, серед ознак принципів права виокремлюють також загальну значущість, вищу імперативність та їх універсальність. На

даних позиціях стояли С.С. Алексєєв, А.М. Колодїй, О.В. Смирнов, Л.С. Явич та інші. Наприклад, Л.С. Явич під універсальністю принципів права розумів те, що ними (принципами права) пронизана вся юридична матерія та що вони повинні враховуватись у будь-якій правовій ситуації [106, с. 11]. О.Я. Лаврів, поміж іншим, як ознаку принципів права називає їх системність та взаємоузгодженість [107, с. 13].

Тому, враховуючи все вищезазначене, до ознак принципів права варто віднести ще універсальність, обов'язковість, системність, стабільність та предметну визначеність.

Перехід від адміністративно-командної концепції управління економікою до ринкових засад в Україні вимагає ґрунтовного наукового перегляду сутності ознак принципів охорони праці шляхом аналізу тих доробків, які були зроблені у даній сфері. Таким чином, необхідно провести відповідні наукові пошуки та обґрунтувати нові теоретичні позиції, опираючись при цьому на ті теоретичні напрацювання, що були здійснені науковцями у галузі охорони праці, задля вироблення уніфікованого підходу до виокремлення принципів охорони праці в Україні. Досить значна частка проблем визначення ознак принципів напрацьовані як у загальній теорії права, так і у галузевих правових науках, у тому числі і у трудовому праві. Безумовно, поняття принципів у будь-якій сфері варто визначати, виходячи із загальнотеоретичного вчення про принципи права. Проте у даному контексті виникають певні труднощі, що полягають у відсутності єдиних уніфікованих поглядів на проблеми принципів права, які призвели до того, що у деяких галузях права та юридичної науки ці поняття пропускаються або часто замінюються іншими. Наприклад, у адміністративному праві акцентується увага на принципах державного управління, у науці кримінального процесуального права вживається поняття «засади кримінального судочинства», у науці конституційного права часто розглядаються принципи державного будівництва тощо.

Аналізуючи законодавство з охорони праці, вбачаємо подібну ситуацію – у ст. 4 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 закріплюються «принципи державної політики в галузі охорони праці» [15]. З огляду на їх змістовне та сутнісне навантаження, перераховані у статті засади та керівні положення доцільно вбачати і у якості принципів охорони праці.

Унікальне значення принципів охорони праці полягає у тому, що вони у зрозумілій та стислій формі концентровано окреслюють найсуттєвіші риси правових норм у сфері відносин охорони праці. Принципи права у галузевому розумінні зумовлені специфікою предметного складу їх галузі. Принципи охорони праці виступають галузевими принципами, які необхідно виводити із власне сутності та правової природи охорони праці.

Таким чином, принципи охорони праці визначають спрямованість та зміст сфери охорони праці, виражають пануючі у державі правові ідеї, які складають завдання охорони праці, поширюються на усі правовідносини, що утворюють предмет даної сфери, прямо відображені у нормах права.

Варто звернути увагу на те, що у вітчизняній правовій літературі не приділялося уваги ознакам принципів охорони праці. Тому, на нашу думку, було б доречно виводити їх та обґрунтовувати з позицій теорії права як визначальних теоретичних засад.

Цілком зрозуміло, що керівні ідеї можуть виступати основоположними принципами охорони праці лише тоді, коли будуть відповідати певним встановленим вимогам. Варто зауважити, що поняття принципів охорони праці базується на ознаках принципів права, оскільки через свою юридичну складову мають тісний зв'язок з ними. Враховуючи усі наукові доробки, що були зроблені теоретиками права та правниками у галузевих юридичних науках, виокремимо ознаки принципів охорони праці.

1. Історичний характер. У даному контексті можна погодитися з М.Г. Александровим, О.В. Смирновим, які стверджували, що принципи права не є вічними так само, як і відносини, які ними виражаються. Вони

виступають історичними і перехідними продуктами [108, с. 33]. Науковцями при цьому акцентується увага на тому, що принципи всіх суспільних явищ є історичними [92, с. 212].

2. Об'єктивна зумовленість. Дана ознака принципів охорони праці пов'язується з тим, що будь-яке втілення принципу в життя держави становить цілком обумовлену об'єктивну необхідність. У той же час політичний та економічний устрій держави повинен давати можливість послідовного та продуманого здійснення таких принципів.

3. Регулятивність. Принципи охорони праці виступають результатом реалізації волі людей, що містять певні владні приписи, веління, окремі правила поведінки, які втілюються у життя державою та суспільством. Все ж регулятивність виступає більше допоміжною ознакою принципів охорони праці. Про факультативність даної ознаки принципів охорони праці свідчить те, що відносини у сфері охорони праці регулюються суто нормами права, а не самими принципами. Проте, безперечно, регулювання відносин завжди тісно пов'язане із принципами, на яких воно базується. До того ж принципи охорони праці яскраво виражають напрями регулювання у даній сфері. Тому, на нашу думку, цілком доцільно говорити і про регулятивність як окрему ознаку принципів охорони праці.

4. Нормативність. Дану ознаку можна визначити через призму того, що вона надає принципам формально визначеного та загальнонобоб'язкового характеру. Проте, на наш погляд, принципи та норми права у такому розумінні варто розглядати як самостійні категорії. Принципи охорони праці від відповідних галузевих норм відрізняються, перш за все, тим, що не містять закріплених конкретних правил поведінки, а виступають суто засадничим засобом спрямування регулювання у певній сфері суспільних відносин.

5. Універсальність. Під універсальністю принципів охорони праці варто розуміти той факт, що вони мають значний вплив на будь-який елемент регулювання даної сфери. Універсальний характер принципів також має свій прояв у тому, що вони повинні враховуватись при створенні суб'єктами правотворчості комплексу регулятивних норм у сфері охорони праці.

6. Обов'язковість. Дана ознака принципів охорони праці відображає їх безумовну значущість при регулюванні відносин у сфері охорони праці. На нашу думку, обов'язковість виступає важливою ознакою принципів охорони праці, адже принципи права є базою для створення нових та реалізації вже існуючих правових норм у певній сфері суспільних відносин. Окрім цього, принципи певним чином спрямовують механізм регулювання суспільних відносин, що також підкреслює їх значну загальну вагу.

7. Системність. Принципи охорони праці становлять єдиний комплекс взаємоузгоджених керівних основ та засад, що містять тісний характер зв'язків між собою. Саме завдяки принципам формується система норм у сфері охорони праці та цілеспрямована їх дія. На нашу думку, законодавець повинен формулювати та закріплювати принципи саме таким чином, щоб вони утворювали міцну структуровану систему та були погодженими між собою.

8. Стабільність. Закріплені законодавцем принципи охорони праці відображають надійність системи охорони праці. Якщо ж принципи будуть мінливими, то не буде забезпечуватись їх довготривалість у регулюванні суспільних відносин.

9. Предметна визначеність. Принципи охорони праці виражають суть певної системи норм, предмет регулювання яких торкається окремого виду суспільних відносин. З огляду на це, предметна визначеність принципів охорони праці полягає у тому, що вони конкретно відображають

сутність сукупності норм сфери охорони праці за предметною ознакою та водночас якісно доповнюють одна одну.

Отже, потрібно констатувати, що принципи охорони праці є вихідними положеннями, які спрямовані на запобігання порушень щодо життя та здоров'я працівників у процесі виконання ними трудової діяльності. На основі принципів фактично базуються усі законодавчі норми у сфері охорони праці, закономірності та процеси розвитку відносин щодо забезпечення безпечних умов праці.

2.2 Система принципів охорони праці

Інтеграція нашої держави до світової економічної системи, перехід до економічних ринкових відносин, складні зміни у політичній сфері, а також правова переорієнтація з теорій юридичного позитивізму радянської доби на доктрини теорії природного права, безумовно, потребують нових підходів і до системи принципів охорони праці. Системний розгляд принципів охорони праці дає можливість зрозуміти та дослідити структурну характеристику даної сфери. Система принципів охорони праці відображає усю повноту змістовних зв'язків між відповідними елементами. У системі також стають помітними об'єктивні характеристики того чи іншого явища, що дозволяє більш комплексно провести аналіз сфери охорони праці загалом.

З огляду на це, питання системи принципів охорони праці видається нам доволі актуальним на сьогодні. Достатньо обґрунтоване виокремлення такої системи створить вагомі підстави для її закріплення і у вітчизняному законодавстві.

Системні утворення існують як у суспільстві, так і в природі. Основною особливістю соціальних систем, на відміну від природних чи

технічних, є те, що вони пов'язані з вольовою, свідомою діяльністю людей та їх різноманітних об'єднань [109, с. 18].

В останні роки у науці взагалі, і юридичній зокрема, набуває ваги тенденція до частішого застосування системних досліджень. М.В. Молодцов зазначав, що сучасною наукою системність розглядається у якості одного із фундаментальних досліджень [110, с. 6]. На думку Д.О. Керимова, актуалізація системних досліджень обумовлена, з одного боку, постійною практичною необхідністю цілісного системного і комплексного освоєння і перетворення природних і соціальних умов життя, з іншого – тією обставиною, що сучасне теоретичне і практичне знання та діяльність настільки поглиблюються, диференціюються і спеціалізуються, що виникає об'єктивна потреба не тільки в систематизації знання і діяльності, а і у їх інтеграції, синтезі, відновленні загальної картини суспільного буття [111, с. 242].

Система є іманентною рисою майже всіх явищ об'єктивного світу, не оминаючи і право. В юридичній літературі відзначається, що однією із основних ознак права є його системність, а саме «право являє собою дуже своєрідну систему, в якій чітко простежуються істотні особливості соціальних системних утворень» [112, с. 3].

Перш за все, необхідно розкрити зміст поняття «система». Воно використовується та вивчається вже давно та практично в усіх сферах діяльності людей. Так, Е.Б. де Кондильяк в «Трактаті про системи», де викриваються їх недоліки та переваги, відзначав, що будь-яка система є ніщо інше, як розташування різних частин будь-якого мистецтва чи науки у відомому порядку, в якому вони всі взаємно підтримують один одного та в якому останні частини пояснюються першими [109, с. 214]. А.Н. Авер'янов визначав систему як відокремлену більшість взаємодіючих компонентів. Система, писав він, будучи об'єктом, річчю, знанням, у той же час виступає як щось таке, що характеризується як складне, взаємопов'язане, що

перебуває в самостійному русі, тому й категорія «система» відображає не окреме та нероздільне, а суперечливу єдність єдиного й цілого [113, с. 24]. Погоджуємося з даною точкою зору, оскільки система принципів охорони праці являє собою об'єднуючу категорію, котра пов'язує ці принципи певними тісними структурними зв'язками.

Зазвичай термін «система» вживають при намаганні пізнати внутрішню структуру будь-якого об'єкта, розглядаючи потім функціональні взаємозв'язки між елементами цієї структури та визначаючи функцію всього об'єкта в цілому. Одне з найбільш точних визначень системи пояснюється через зв'язок сукупності певних елементів, що перебувають у тісних відносинах та в нерозривному зв'язку між собою, що за своїм результатом утворює певну цілісність та стабільну єдність його елементів [114, с. 367]. М.Н. Марченко доволі зрозуміло та аргументовано розкриває значення поняття «система». При такій дефініції стає зрозумілим змістовне та сутнісне наповнення даної категорії, характер взаємозв'язків складових частин, структурний аспект. Тому, виходячи із даного визначення, було б найбільш зручно виокремлювати й певні риси системи як комплексної категорії.

Встановлюючи основні характеристики значення системи слід починати з аналізу її елементів, як фундаменту даної цілісної ознаки:

- 1) це прямий зв'язок елементів системи із основною структурою, що проявляється якісною визначеністю;
- 2) субстанційна системність елементів структури в системі;
- 3) структурні елементи, а в нашому випадку – принципи охорони праці, мають своє вираження як основні компоненти внутрішньої побудови поділу системи;
- 4) нерозривний та функціонуючий зв'язок структурних елементів в системі [115, с. 28-29].

Власне, саме через структурні зв'язки принципів охорони праці фіксується історія становлення сфери охорони праці відповідної держави. Будь-який принцип повинен гармонійно вписуватися в існуючу систему принципів, тобто він повинний вводитися законодавцем із урахуванням існуючих правових засад і принципів чинної системи.

Виходячи із засад теорії права, можна виокремити різноманітні підходи щодо визначення системи принципів права. Зокрема, до системи принципів права відносять соціально-правові і спеціально-правові принципи.

Соціально-правові принципи права відображають систему цінностей, властивих суспільству, забезпечують їх вплив на суспільні відносини шляхом правового регулювання та інших видів правового впливу [116, с. 65]. Їх завданням є забезпечення панування загальнолюдських соціальних цінностей понад інтересами певних народів, груп чи класів, визнання виключного пріоритету прав і свобод людини і громадянина, єдності особистісних та загальносуспільних інтересів.

Спеціально-правові принципи права відображають основні засади формування та існування власне права як специфічного соціального явища, і за сферою дії вони поділяються на загальноправові, галузеві, міжгалузеві та принципи інститутів права [116, с. 65].

Також виокремлюють загальноправові принципи, що є характерними для права в цілому, оскільки визначають його характер та основоположні риси, формування та розвиток правової системи держави. Дані принципи є характерними для всіх галузей права. До них відносять:

- 1) принцип гуманізму;
- 2) принцип соціальної справедливості;
- 3) принцип рівності;
- 4) принцип взаємної відповідальності держави і особи;
- 5) принцип законності.

З огляду на зміст перерахованих загальноправових принципів, можна погодитись із тим, що їх положення стосуються певною мірою і сфери охорони праці.

Галузеві принципи у системі принципів права притаманні певній галузі права, оскільки разом із методом та предметом правового регулювання сприяють індивідуальному виокремленню цієї галузі серед інших.

Міжгалузеві принципи права стосуються декількох пов'язаних галузей права, зокрема є принципи матеріальної відповідальності у цивільному та трудовому праві, принципи гласності, змагальності сторін і незалежності судочинства у процесуальних галузях права тощо.

У системі принципів права також виокремлюють принципи інститутів права, що діють у межах однопорядкових суспільних відносин, які регулюються виключно нормами окремого інституту права та можуть виступати у вигляді конкретизуючих елементів загальної системи принципів права.

Наприклад, принцип добровільності цивільно-правових угод притаманний інституту цивільно-правових угод у цивільному праві, а принцип несприйняття подвійного громадянства – інституту громадянства у конституційному праві тощо.

У системі принципів права також виокремлюють правові аксіоми та правові презумпції.

Правові аксіоми – це такі положення, які сприймаються без доведення, тому що не підлягають сумніву [96, с. 27]. Як зразок, можна навести приклад, що «незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності».

Правові презумпції – це певні припущення, що слід довести [96, с. 27]. Особа вважається невинною до того, поки за вироком суду не буде визнано її вину.

Структурні зв'язки забезпечують цілісність і доцільність системи принципів охорони праці як системи в її категоріальному значенні.

Формування принципів, їх взаємодія між собою і використання їх як юридично закріплених правових норм для забезпечення свободи, справедливості і рівності в суспільстві призводить до досягнення цілі реалізації завдань охорони праці в державі.

Як й інші структурні підрозділи в правовій системі, система принципів охорони праці є поліструктурною, багатоплощинною, багаторівневою регулятивною системою і їй, як і іншим цілісним системним утворенням, властива певна ієрархія структур.

В юридичній узгодженості принципів охорони праці можна виділити дві грані. Зовнішня полягає у несуперечності, систематизованості, неприпустимості наявності неузгоджених положень, існуванні засобів подолання такої неузгодженості. Внутрішня грань уособлює у собі єдність, цілісність системи принципів охорони праці, забезпечення механізму їх реалізації.

Функціональними можна назвати зв'язки, що підкреслюють співвідношення і взаємозалежність правових приписів та інших складових елементів системи принципів охорони праці в процесі їх безпосереднього функціонування. Функціональні зв'язки також можуть бути охарактеризовані наступним чином: кожна система і кожний окремий елемент включені у функціональні взаємозв'язки, при цьому характер функціональних зв'язків абсолютно різноманітний, вони завжди впорядковані внутрішньо, мають універсальну чітку спрямованість, від котрої залежить функціональна значущість системи принципів охорони праці.

Системна єдність принципів охорони праці не залежить від фактичного нагромадження змісту позитивного права, тобто від його конкретних змістовних положень, що визначає суть структурних частин. Проте ця нормативна форма, як стійка і незмінна логічно-правова конструкція, додає різноманітному матеріалу правових принципів формальну визначеність як сутність власних елементів. На нашу думку, це означає, що правові

принципи охорони праці здійснюють свою регулятивну функцію у нормативно визначеній формі. Така нормативна форма завжди вимагає чіткого співвідношення передбачених та визначених прав і обов'язків із закріпленими умовами їхнього втілення і неправомірних наслідків їх порушення.

Системний аналіз досліджуваних принципів охорони праці дає ряд важливих можливостей:

- 1) більш повно проілюструвати механізм впливу принципів права на правовідносини у сфері охорони праці;
- 2) детальніше дослідити внутрішні зв'язки у нормативному масиві;
- 3) повніше прослідкувати юридичні аспекти взаємодії принципів охорони праці із правовими нормами;
- 4) зрозуміти взаємообумовленість між правовими реаліями та оточуючими чинниками соціуму і процесами, на які вони здійснюють безпосередній вплив.

Зважаючи на те, що система принципів охорони праці є частиною їх загальної правової системи, можемо стверджувати, що їй властиві ознаки останньої. Традиційно до системи права включають галузі і норми права. В загальній теорії права і галузевих дослідженнях при розгляді системи права, системи галузі права, системи законодавства, системи джерел права розглядаються їх взаємозв'язки і взаємовідношення. Як справедливо вказує С.С. Алексєєв, із загальнофілософських позицій зв'язок структури права і його джерела може бути охарактеризований як зв'язок внутрішньої і зовнішньої форми. При цьому джерела права являють собою не просто щось зовнішнє, а необхідний момент у самому існуванні права. Причому сукупність джерел права «тому і може бути охарактеризована як система (і тому в ній може бути встановлена структура), що вона є зовнішнім вираженням об'єктивно існуючої структури права». У свою чергу,

упорядкована система джерел права сама по собі є необхідний елемент системи позитивного права [117, с. 58-60].

Зокрема зв'язок системи права і системи принципів охорони праці виражається в тому, що існуюча система права – певна логічно зв'язана будова, в основі якої лежить сукупність правових галузей даної держави. Отже, система принципів і система права – дві взаємозалежні системи, кожна з яких має свою структуру.

Все вищевказане безпосередньо відноситься до системи принципів охорони праці та справляє вагомий вплив на розуміння їх сутності та значення. Таким чином, система принципів охорони праці є незалежним елементом, що будується із врахуванням системи галузі трудового права.

З огляду на вищевикладене, можна виокремити такі типові ознаки системи принципів охорони праці: 1) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються вказаною системою, предметом правового регулювання; 2) цілісність, що розглядається як організаційно-структурна єдність усіх принципів охорони праці; 3) самостійність кожного окремого принципу охорони праці; 4) ієрархічна структурованість принципів охорони праці у їх системі.

Вивчення принципів охорони праці як цілісної системи дозволяє визначити не лише всі принципи, а й місце кожного з них у цій системі, їх взаємозв'язок, значення в механізмі правового регулювання соціально-охоронних відносин. Дослідження сутності принципів охорони праці прямо пов'язане з проблемами правопізнання, їх типовою різноманітністю. На нашу думку, цей підхід слушно застосувати і для вивчення сутності принципів охорони праці України.

Систему принципів охорони праці можна визначити як сукупність взаємопов'язаних принципів охорони праці, що характеризується тісними взаємозв'язками та сутнісним правовим наповненням. Існує ряд чинників, які справляють суттєвий вплив на визначення системи принципів охорони

праці. До таких чинників, що мають значення для виокремлення вихідних положень охорони праці, які відображають сутність суспільних відносин у даній сфері, слід віднести:

- 1) сферу правового регулювання, яка визначається відносинами, що виникають на виробництві з метою налагодження ефективності праці робітників;
- 2) поєднання централізованого та децентралізованого правового регулювання умов та порядку здійснення охорони праці;
- 3) уніфікацію та диференціацію забезпечення охорони праці на виробництві.

На нашу думку, у даному випадку система принципів охорони праці розкрита неповно та потребує глибшої диференціації відповідно до спрямування принципів.

А. В. Русаловський включає до системи принципів охорони праці такі принципи:

- 1) пріоритет життя і здоров'я працівників;
- 2) соціальний захист працівників;
- 3) адаптація до можливостей людини;
- 4) інформація та навчання;
- 5) незалежність від форм власності та видів діяльності;
- 6) економічні методи управління охороною праці;
- 7) комплексний підхід;
- 8) координація;
- 9) суцільний технічний контроль;
- 10) міжнародне співробітництво [118, с. 23-24].

Підхід А. В. Русаловського повною мірою базується на баченні системи принципів охорони праці з точки зору законодавця. Дане розуміння цілком виключає місце доктринальних принципів у системі принципів охорони праці. До того ж, не звернуто увагу на інституційні засади охорони праці.

Тому, як нам видається, така позиція потребує уточнення та більш ґрунтовного теоретичного доопрацювання.

Державна політика в галузі охорони праці базується на наступних принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

– забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

– використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [15].

Даний перелік принципів, на нашу думку, власне і формує цілісну та структуровану систему принципів охорони праці у вузькому розумінні. У широкому розумінні систему принципів охорони праці, на нашу думку, варто подати у наступному вигляді:

1. Загальноправові принципи:

- 1) принцип гуманізму;
- 2) принцип соціальної справедливості;
- 3) принцип рівності;
- 4) принцип взаємної відповідальності держави і особи;
- 5) принцип законності.

2. Принципи державної політики в галузі охорони праці, про які йшлося вище.

На наш погляд, викладений вище підхід до формування системи принципів охорони праці базується як на теорії права загалом, так і на галузевому законодавстві у сфері охорони праці. Таким чином прослідковується зв'язок керівних, спрямовуючих засад охорони праці із загальнотеоретичними, вихідними ідеями права загалом, які поширюють свій базовий вплив на усі без винятку правовідносини. Сформована у такому вигляді система принципів охорони праці дозволяє більш точно відобразити їх змістовне наповнення та сутнісно-формальні характеристики.

А.М. Колодій, який досліджував проблему принципів права, виділяє загальнолюдські принципи права і принципи права юридичного. На його думку, в абсолютній більшості випадків кожний принцип права спочатку існує як загальносоціальний, а потім, у процесі апробації його юридичною практикою і осмислення юридичною наукою, як принцип правосвідомості, перетворюючись у ході правоутворення на принцип права [96, с. 45].

Сфера охорони праці своєю юридичною складовою та підґрунтям дотична до галузі прав соціального забезпечення, тому було б доцільним розглянути особливості виокремлення системи принципів права соціального забезпечення різними науковцями. На основі такого наукового матеріалу можна буде сформулювати і власні наукові пропозиції щодо виділення принципів охорони праці.

Варто звернути увагу на те, що вчені, які займались дослідженнями в сфері права соціального забезпечення, неоднозначно трактують систему принципів цієї галузі права. У галузевій літературі можна віднайти різні принципи, які на думку науковців з права соціального забезпечення віддзеркалюють соціальне призначення галузі права соціального забезпечення, а також об'єктивно обумовлені закономірності його функціонування та тенденцій подальшого розвитку.

Вперше система принципів права соціального забезпечення була висунута та обґрунтована В.С. Андрєєвим. До неї вчений включив такі принципи:

- 1) всезагальність та різноманітність видів забезпечення громадян;
- 2) забезпечення за рахунок державних та суспільних фондів;
- 3) забезпечення у великих розмірах, яке б відповідало рівню потреб громадян в суспільстві;
- 4) здійснення забезпечення самими працівниками через органи державного управління та суспільні громадські організації [119, с. 36].

Згодом, досліджуючи загальну частину права соціального забезпечення, А.Н. Єгоров, В.А. Тарасова, А.Д. Зайкін підтвердили доцільність виділення такої системи принципів права соціального забезпечення, уточнивши лише четвертий принцип: забезпечення в розмірах, які відповідають рівню забезпечення потреб громадян, яка склалась на даному етапі розвитку суспільства [120, с. 25].

У монографії А.Н. Єгорова [120, с. 55] зустрічаємо більш уточнену та деталізовану систему принципів права соціального забезпечення. До них науковець відносить: право на соціальне забезпечення і поширення його на всіх громадян; різноманітність видів і форм соціального забезпечення; здійснення соціального забезпечення за рахунок суспільства; єдність і диференціація у соціальному забезпеченні громадян; здійснення соціального забезпечення в обсязі, який задовольняє основні матеріальні і духовні потреби громадян; участь громадян у реалізації права на соціальне забезпечення; стимулювання суспільно корисної праці інвалідів і пенсіонерів; охорона прав громадян при соціальному забезпеченні [120, с. 55].

З інших принципів, що так чи інакше зустрічаються у літературі, можна відзначити такий як побудова системи соціального забезпечення на основі принципу матеріальної зацікавленості [121, с. 60].

В.Ш. Шайхатдінов до галузевих принципів права соціального забезпечення відносить: 1) зв'язок забезпечення, як правило, з працею; 2) забезпечення не тільки самих працівників, а і членів їх сімей; 3) свобода набуття громадянами своїх прав та розпорядження ними; 4) пріоритет у забезпеченні деяких категорій працівників [84, с. 80-81].

У більш сучасному дослідженні О.Є. Мачульської до системи основних принципів права соціального забезпечення включено: всезагальність соціального забезпечення; фінансування соціального забезпечення за рахунок обов'язкових страхових внесків, а також за рахунок державного

бюджету; диференціація соціального забезпечення в залежності від умов праці (шкідливі, важкі тощо) природнокліматичної зони, тривалості трудового (страхового) стажу та інших факторів; універсальність та комплексність, тобто гарантування соціального забезпечення при настанні всіх соціально-важливих обставин, встановлених у законі [122, с. 32].

Є.Г. Тучкова визначає та обґрунтовує наступну систему принципів права соціального забезпечення: 1) справедливість, тобто гарантування оптимального узгодження інтересів особи, суспільства і держави; 2) диференціація рівня, умов та видів забезпечення в залежності від трудового внеску, причин непрацездатності та інших соціально-важливих обставин; 3) обов'язок держави гарантувати рівень соціального забезпечення не нижче прожиткового мінімуму; 4) гарантування соціальної допомоги у всіх випадках, визнаних соціально-важливими; 5) різноманітність видів соціального забезпечення [123, с. 25-30].

Дані напрацювання та наукові доробки науковців-юристів у галузі права соціального забезпечення, безумовно, справляють вплив і на доктринальне виокремлення окремих принципів охорони праці.

До структурних зв'язків найближчою є пов'язувальна (інтегративна) функція системи принципів. Саме завдяки структурним зв'язкам зберігається цілісність системи цих принципів.

Соціально-правові принципи права відображають систему цінностей, властивих суспільству, забезпечують їх вплив на суспільні відносини шляхом правового регулювання та інших видів правового впливу [116, с. 65]. Їх завданням є забезпечення домінування загальнолюдських соціальних цінностей над інтересами певних народів, груп чи класів, визнання виключного пріоритету прав і свобод людини і громадянина, єдності особистісних та загальносуспільних інтересів.

Спеціальноправові принципи права відображають основні засади формування та існування власне права як специфічного соціального явища,

за сферою дії вони поділяються на загальноправові, галузеві, міжгалузеві та принципи інститутів права [116, с. 65].

Також виокремлюють загальноправові принципи, що є характерними для права в цілому, оскільки визначають його характер та основоположні риси, формування та розвиток правової системи держави. Дані принципи складають основу всіх галузей права.

З огляду на зміст перерахованих загальноправових принципів можна погодитись із тим, що їх положення стосуються певною мірою і сфери охорони праці.

Галузеві принципи у системі принципів права є притаманними певній галузі права, оскільки разом із методом та предметом правового регулювання сприяють індивідуальному виокремленню цієї галузі серед інших.

Міжгалузеві принципи права стосуються декількох пов'язаних галузей права, зокрема є принципи матеріальної відповідальності у цивільному та трудовому праві, принципи гласності, змагальності сторін і незалежності судочинства у процесуальних галузях права тощо.

Таким чином, система принципів охорони праці є незалежним елементом, що будується із врахуванням системи галузі трудового права.

2.3 Зміст принципів охорони праці

Чинні законодавчі акти про охорону праці визначають певні шляхи реалізації державної політики у сфері захисту людини як працівника через систему конкретних обумовлених принципів стосовно організації та забезпечення умов праці на виробництві, які мають бути проіоритетними та спрямованими на збереження життя і здоров'я людини. Зміст даних принципів розкриває їх сутнісне наповнення та значення для сфери охорони

праці в цілому. Саме через зміст принципів охорони праці прослідковується нормативно-функціональна спрямованість охорони праці у конкретних правовідносинах. Змістовне навантаження у повній мірі підкреслює вагу того чи іншого принципу у контексті правового регулювання охорони праці. З огляду на це дослідження змісту принципів охорони праці є доволі важливим для загальної правової характеристики даної сфери.

Питання змісту принципів охорони праці розглядали у своїх наукових роботах такі вчені як В.С. Венедіктов, І.В. Власенко, Є.О. Геврик, В.Г. Грибан, Л.А. Катренко, Ю.В. Кіт, Р.М. Ковтун, М.П. Кулик, В.В. Осокін, І.П. Пістун, О.М. Роїна, Я.М. Семчук, І.В. Сорока, В.О. Третьяков, З.М. Яремко та інші. Проте власне проблеми змісту принципів охорони праці не були достатньо проаналізовані вітчизняними науковцями, не в повній мірі було надано правову характеристику їх сутності. Зважаючи на це, необхідно більш зважено підійти до наукового дослідження питання змісту принципів охорони праці, дати власне аргументоване бачення даної проблеми.

Відповідно до Конституції України Верховна Рада України визначає та спрямовує державну політику у сфері охорони праці [7]. Дана політика спрямована на створення та забезпечення здорових, належних і безпечних умов праці, попередження і запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Зміст принципів охорони праці можна визначити як сутнісне наповнення керівних та основоположних засад і напрямів у сфері охорони праці.

На думку Н.Г. Шукліної, зміст загальноправових принципів розкривається наступним чином:

1) принцип гуманізму означає визнання людини найвищою соціальною цінністю, домінування у формуванні і функціонуванні правової системи

невід'ємних природних прав і свобод людини (право на життя, здоров'я, особисту свободу, недоторканість тощо);

2) принцип соціальної справедливості означає здатність права захищати права, свободи та інтереси різних соціальних груп (класів), кожна з яких має своє уявлення про справедливість, а також відповідність між практичною роллю різних індивідів у житті суспільства та їхнім соціальним становищем, між їхніми правами та обов'язками, злочином і покаранням, заслугами людей та їхнім суспільним визнанням;

3) принцип рівності означає рівність усіх громадян перед законом, незалежно від національної, статевої, політичної, релігійної належності, соціального походження, майнового стану, роду і характеру занять та інших обставин, наявність рівних загальногромадянських прав і обов'язків, рівний захист у суді;

4) принцип взаємної відповідальності держави і особи означає, що вони пов'язані взаємними правами і обов'язками, тому не тільки особа відповідальна перед державою, але й держава відповідає перед громадянами за здійснення своєї діяльності (прийняття законів, забезпечення гідного рівня життя людини тощо);

5) принцип законності означає однакове розуміння і суворе дотримання і виконання законів і підзаконних нормативно-правових актів усіма суб'єктами суспільних відносин, верховенство закону в системі нормативноправових актів, неприпустимість зворотної сили законів, відповідальність за вину громадян і посадових осіб [124, с. 44].

На нашу думку, зміст даних принципів дотичний до змісту принципів охорони праці. Проте варто все ж звернути увагу на певні особливості.

Наприклад, принцип гуманізму охорони праці означає, що сама система заходів охорони праці спрямована на забезпечення людських цінностей, охорону найбільш важливих прав людини. Принцип соціальної справедливості проявляється у рівному значенні заходів охорони праці до

усіх без винятку категорій працівників. Принцип рівності означає однакове право усіх працівників бути захищеними при виконанні трудових обов'язків. Принцип взаємної відповідальності держави і особи у контексті охорони праці, на нашу думку, висвітлює взаємну залежність між працівниками та державою. Працівники мають ряд конституційних обов'язків перед державою, а держава, у свою чергу, покликана забезпечити ефективний їх захист та розробити дієву систему охорони їх праці. Принцип законності передбачає те, що сфера охорони праці, як і будь-які правовідносини, повинна базуватись на неухильному дотриманні нормативно-правових актів суб'єктами охорони праці.

Значення загальноправових принципів у системі принципів охорони праці важко переоцінити, адже вони мають установчий характер і безпосередньо справляють вплив на принципи державної політики у галузі охорони праці. Загальноправові принципи, крім того, запроваджують ціннісні орієнтири у систему принципів охорони праці та сприяють неухильному виконанню норм у даній сфері.

Державна політика у галузі охорони праці заснована на відповідних принципах, змістом основних з них полягає в наступному.

1. Принципи пріоритету життя й здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних, здорових умов праці. Згідно із даним принципом роботодавці повинні дотримуватися вимог правових актів щодо охорони праці з тим, щоб у робітників не погіршувався стан здоров'я і не падав загальний рівень працездатності. Реалізацію даних функцій на підприємствах виконують спеціальні служби охорони праці, які здійснюють атестацію робочих місць на їх відповідність чинним нормативним актам у сфері охорони праці [97, с. 49].

Одне з чільних місць у правовому регулюванні відносин між особою та державою посідає визначення прав і свобод людини і громадянина. Дане

питання вимагає чіткого законодавчого закріплення. Сфера прав людини нині викликає багато уваги як з боку теоретиків, так і з боку практиків.

Право на життя відноситься до особистих прав людини. Громадянські (особисті) права і свободи людини – це ті права, які мають забезпечити особисті потреби людини, її особисте життя. Це універсальні права, природний характер яких особливо підкреслюється законодавцем [125, с. 46].

У ст. 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя, здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпека виступають найвищою соціальною цінністю [7]. Дані нормативні конституційні положення дістали детальну конкретизацію у книзі другій щодо немайнових прав фізичної особи Цивільного кодексу України [126]. Якщо Конституція гарантує право на життя, то в цивілістичному вимірі воно постає вже як абсолютне немайнове право конкретної особи, що існує у рамках приватноправових відносин між даною особою та усіма третіми особами, охоплюючи навіть державу, яка наділена цивілістичними способами захисту. Положення даної Книги Цивільного кодексу України у поєднанні з конституційними нормами щодо права на життя сприяють безумовній гуманізації людських відносин, усвідомленню місця індивіда у суспільстві як однієї з найбільших цінностей. Саме на даних положеннях базується принцип пріоритету життя працівників у сфері охорони праці.

Право людини на життя є первинним невід'ємним непорушним правом особи, що виникає із моменту народження. Дане особисте право віднайшло своє закріплення у ст. 27 Конституції України. Особлива його цінність полягає у тому, що воно не може бути скасованим чи обмеженим будь-ким. У зв'язку з такими правовими засадами Україна на вимогу Ради Європи скасувала смертну кару як найвищу міру покарання, змінила та гуманізувала відповідні положення Кримінального кодексу України 2001 року.

Життя людини розглядається як найвища соціальна цінність, тому держава бере на себе важливий обов'язок щодо захисту даного права, у тому числі і у сфері охорони праці. Окрім цього, кожна людина може самостійно захищати своє життя і здоров'я та життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань.

На сьогодні наука та техніка демонструє шалений прогрес, що стає, з одного боку, величезною надією людства, а з іншого – досить серйозною загрозою, яка вимагає інших кардинально нових підходів до оцінки та правового регулювання відносин у сфері питань, що пов'язані із технологічним процесом на виробництві. Нині формується система знань біоетики щодо меж допустимого маніпулювання життям та смертю людського індивіда.

Принцип пріоритету здоров'я працівників реалізується через конституційні норми, у яких закріплене право на охорону здоров'я. У ст. 49 Конституції України зазначено, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвитку лікувальних закладів усіх форм власності. Держава дбає про розвиток фізичної культури і спорту, забезпечує санітарно-епідемічне благополуччя [7].

Згідно зі ст. 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права кожній людині гарантується право на медичну допомогу та на медичний догляд у випадку хвороби. Саме ця міжнародно-правова норма стала основою для закріплення права на охорону здоров'я у ст. 49 Конституції України

Зміст права громадян на охорону здоров'я розкривається у ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я. Дане право передбачає життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування і забезпечення, який є необхідним для підтримки здоров'я людини; безпечне для життя і здоров'я навколишнє природне середовище; безпечні і здорові умови праці, навчання, побуту та відпочинку; кваліфіковану медико-санітарну допомогу, включаючи вільний вибір лікаря і закладу охорони здоров'я; правовий захист від будь-яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних із станом здоров'я; відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та інші права громадян у галузі охорони здоров'я. Варто звернути увагу, що цими ж правами наділені і іноземні громадяни та особи без громадянства, що постійно проживають на території України, якщо інше не передбачено міжнародним договором чи законодавством України [79].

Комплексний цільовий підхід щодо подолання окремих проблем охорони здоров'я у нашій країні забезпечується системою соціально-економічних, оздоровчо-профілактичних, медико-санітарних програм, що отримують фінансування з державного бюджету. Дані загальнодержавні програми розроблені та впроваджені Кабінетом Міністрів України, у той же час діють місцеві аналогічні програми, які віддзеркалюють проблеми у сфері охорони здоров'я людей, що компактно проживають на певній території, розробляються і затверджуються органами місцевого самоврядування та Верховною Радою Автономної Республіки Крим. У даних програмах також враховуються потреби населення в охороні здоров'я у сфері охорони праці та суміжної діяльності.

Важливим елементом фінансування охорони здоров'я на загальнодержавному та місцевому рівнях виступає медичне страхування як сукупність заходів щодо створення галузевого грошового фонду, кошти якого використовуються з метою відшкодування витрат на медичні послуги,

необхідне утримання хворих у лікувальних установах та профілактичних закладах, а також іншої матеріальної шкоди, яка пов'язана з порушенням працездатності, здоров'я та соціальної активності людини. Держава водночас повною мірою забезпечує формування та діяльність упорядкованої системи медичного страхування населення.

Страхування громадян здійснюється за рахунок Державного бюджету України, коштів підприємств, установ і організацій та власних коштів громадян. Питання організації медичного страхування і використання страхових коштів визначаються відповідним законодавством (ст. 18 Основ законодавства України про охорону здоров'я) [79].

Суттєвим напрямом охорони здоров'я громадян у сфері охорони праці виступає надання особам медично-лікувальних послуг. Критерії їх доступності та ефективності є завданням держави, яка забезпечує ці послуги через розвиток лікувальних закладів різних форм власності. Також держава надає безоплатну медичну допомогу у державних і комунальних установах, що займаються охороною здоров'я. При цьому мережу даних установ забороняється скорочувати. Завдання держави полягає в охопленні населення усіма можливими видами медичних послуг: лікувально-діагностичними, реабілітаційними, профілактичними, зубопротезними, протезно-ортопедичними, а також доглядом за непрацездатними, хворими та інвалідами.

У системі комплексних заходів охорони здоров'я та охорони праці важливе значення має також державне забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення. Воно реалізується через запровадження та забезпечення дотримання працівниками санітарно-протиепідемічних та санітарно-гігієнічних норм і правил, здійснення масиву санітарно-епідеміологічних заходів, а також організацію державного санітарного нагляду. Порядок забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення визначається Законом України

«Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року [127].

З охороною здоров'я працівників безпосередньо пов'язані і заходи фізичної культури, які спрямовані на покращення здоров'я, розвиток морально-вольових та фізичних здібностей людей на виробництві. Державна політика у цій сфері визначається Законом України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року [128].

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється на працівників, які працюють на умовах трудового договору. Зокрема воно поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на усіх працюючих. Тому вся праця, яка дозволена на території України, повинна відповідати умовам безпеки та гігієни праці [15].

Право на безпечні, належні та здорові умови праці мають усі особи, що працюють добровільно (тобто реалізують своє право на працю) чи внаслідок застосування санкціонованого державою примусу, наприклад, альтернативна (невійськова) служба, праця засуджених, адже вони користуються усіма необхідними соціально-економічними, особистими та політичними правами і свободами, за винятком тих, що визначені Законом України «Про альтернативну (невійскову) службу» та іншими законодавчими актами України відповідно до Конституції України.

Даний принцип також реалізується ч. 3 ст. 119 Кримінально-виконавчого кодексу України, де зазначено, що праця засуджених організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, які встановлюються законодавством про працю [129].

У науковій літературі до сьогодні існує думка, згідно з якою правова природа охорони праці будується на факті визнання державою свого обов'язку щодо забезпечення захисту працівників як фактично слабшої

сторони в трудових правовідносинах задля збереження їх життя, здоров'я і необхідного високого рівня працездатності протягом тривалого часу.

Роботодавці, так само як і працівники, повинні дотримуватися норм у сфері охорони праці, а у разі їх порушення мають підлягати встановленій законом відповідальності. Згідно зі ст. 44 Закону України «Про охорону праці» за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їхніх організацій та об'єднань винні особи притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом. Таким чином держава, закріплюючи дані положення, має на меті у першу чергу зберегти та захистити здоров'я і життя суб'єктів праці. Дані норми поширюються як на працівників, так і на роботодавців [15].

Суттєвою гарантією захисту прав працівників на належні, безпечні та здорові умови праці є надання працівникові необхідної інформації щодо умов праці на новому робочому місці. Дана інформація повинна надаватися, як при першому прийнятті на роботу, так і в процесі усієї подальшої трудової діяльності працівника. Зокрема при укладенні трудового договору роботодавець повинен надати вичерпну інформацію щодо наявних на майбутньому робочому місці певних небезпечних та шкідливих факторів виробництва, які не є усуненими. Також встановлюється вимога про інформування працівника щодо можливих шкідливих та негативних наслідків впливу таких факторів на його здоров'я і права на відповідні пільги і компенсації за роботу у таких несприятливих умовах.

Роботодавець повинен забезпечити: 1) регулярне прибирання й очистку робочого місця, обладнання та устаткування устаткування з метою дотримання гігієни праці; 2) здійснювати періодичне технологічне обслуговування такого робочого місця, робочого обладнання та устаткування; 3) здійснювати технологічне обслуговування і перевірку

засобів захисту, які призначені для усунення та попередження можливої небезпеки; 4) проводити періодичні перевірки та навчання працівників для підвищення їхніх знань з охорони праці. Такі перевірки найдоцільніше проводити у письмовій формі, оскільки особа при цьому не тільки перевіряє рівень своїх знань, але й задумується про їх правильність і доцільність [130, с. 19].

У свою чергу, працівники теж повинні дотримуватися норм охорони праці. Зокрема вони зобов'язані піклуватися про свою особисту безпеку та здоров'я, а також про здоров'я та безпеку оточуючих людей у процесі виконання будь-якої роботи чи при перебуванні на території підприємства. Працівники повинні орієнтуватись у вимогах нормативно-правових актів з охорони праці та виконувати їх, а також дотримуватись положень щодо безпечного поводження з устаткуваннями, механізмами чи машинами на виробництві, проходити у встановленому порядку профілактичні та поточні медичні огляди, користуватися необхідними засобами щодо особистої та колективної безпеки праці тощо.

2. Принцип підвищення рівня промислової безпеки, на нашу думку, забезпечується через введення базового та загального технічного контролю за поточним станом виробництва, окремих технологій та виробленої продукції, а також шляхом сприяння у створенні на самих підприємствах безпечних та нешкідливих для людини умов праці. Задля виконання цього принципу роботодавець повинен правильно організувати роботу працівників, вчасно запроваджувати сучасні та найновітніші засоби безпеки, повну механізацію і автоматизацію потужних виробничих процесів, забезпечувати контроль за трудовою, виробничою дисципліною, дотримуватися законодавчих актів про працю та нести відповідальність за створення власних санітарно-гігієнічних умов праці на виробництві.

Акцентування уваги держави на пріоритетних напрямках діяльності потужних підприємств сприяє зниженню рівня їх технологічної аварійності

та травматизму працівників, значному підвищенню заходів промислової безпеки на виробництві. Нині завдяки цим заходам в Україні триває тенденція до зниження рівня виробничого травматизму.

Практика доводить, що комплексне системне управління промисловою безпекою на усіх рівнях сприяє виробленню ефективних інструментів підсилення вимог, заходів, програм і конкретних практичних дій у сфері охорони праці. Достатньо позитивно впливає на поточний стан промислової безпеки на підприємствах технічна модернізація виробництва, запровадження нових прогресивних технологій і сучасного обладнання.

Складовою соціального компоненту сучасної системи технічної безпеки на виробництві виступає підсистема управління охороною праці, що спрямована не лише на забезпечення оптимальних умов для працівників, а й на підвищення її продуктивних характеристик шляхом використання виробничих резервів та покращення якості самої продукції.

Саме підвищення показників промислової безпеки праці на підприємствах виступає практичною реалізацією принципів державної політики у галузі охорони праці, що сформульовані у Законі України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року.

При цьому стратегічними заходами, що забезпечать вирішення проблем промислової безпеки праці на виробництві, є:

- 1) ідентифікація виробничих ризиків й оцінка їх впливу на виробничий травматизм та професійні захворювання;
- 2) планування системних заходів щодо належного забезпечення промислової та пожежної безпеки, поліпшення умов і охорони праці та захисту працюючих від надзвичайних ситуацій на всіх рівнях;
- 3) реалізація заходів промислової безпеки на робочих місцях, включаючи медичне обслуговування, профілактику захворюваності;
- 4) проведення періодичної атестації робочих місць, систематичного аудиту промислової безпеки й охорони праці;

- 5) забезпечення захисту від шкідливих чинників;
- 6) безперервне комплексне вдосконалення промислової, пожежної безпеки та охорони праці;
- 7) періодичне оцінювання результатів впровадження заходів;
- 8) здійснення постійного моніторингу поточних результатів і вже здійснених у цьому плані заходів;
- 9) приведення нормативної документації підприємств згідно з вимогами міжнародних стандартів;
- 10) забезпечення відповідної кваліфікації працівників, постійне її підвищення [61, с. 214].

З огляду на це, системний план покращення стану умов та безпеки праці повинен бути складовою плану економіко-соціального розвитку підприємства. Річний план відповідних заходів з охорони праці включають у розділ «Охорона праці» колективного договору. До структурних підрозділів на підприємстві намагаються ефективно доводити оперативний план заходів. У даних планах повинні обов'язково міститися заходи щодо підвищення чи підтримання уже існуючого рівня умов та безпеки праці. За такою ієрархічною схемою необхідно здійснювати планування організаційних заходів з промислової безпеки, розраховане на подальшу перспективу.

3. Принцип комплексного розв'язання завдань охорони праці реалізується на основі загальнодержавних, галузевих та регіональних програм із відповідних питань та з обов'язковим урахуванням інших окремих напрямів економічної, виробничої та соціальної політики. Завдання щодо охорони праці, на нашу думку, на державному та усіх інших рівнях повинне вирішуватися комплексним методом. При цьому завжди варто враховувати напрями економічної, виробничої та соціальної політики держави, а також найновіші прогресивні досягнення науки і техніки.

У таких випадках для комплексного вирішення завдань охорони праці розробляються та затверджуються національні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на п'ять років або на кожен поточний рік.

Відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», Указу Президента України та постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2001 № 1320 було затверджено «Національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001-2005 роки».

Головна мета згаданої Національної програми полягала у створенні державної системи управління охороною праці, яка сприятиме вирішенню питань правового, організаційного, матеріально-технічного, наукового та економічного забезпечення робіт у галузі охорони праці [131]. Національна програма закріплювала нормативно-правове забезпечення регулювання охорони праці, освітні напрями в цій сфері, інформаційне забезпечення та міждержавне співробітництво.

Даний принцип найбільш повно реалізується у сфері управління охороною праці. Управління охороною праці можна визначити як підготовку, прийняття та подальшу реалізацію організаційних, правових, санітарно-гігієнічних, науково-технічних, соціально-економічних заходів, що спрямовуються на забезпечення збереження здоров'я, життя та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

На основі проведеного дослідження праці В.В. Березуцького [132, с. 118] можна стверджувати, що основні завдання управління охороною праці полягають у наступному: дослідженні та аналізі комплексу заходів впровадження державної політики у сфері охорони праці на місцевих рівнях, а також прийнятті та забезпеченні заходів, що спрямовані на:

- 1) запровадження та підтримку належних, безпечних і здорових умов праці;

- 2) підтримання в необхідному стані виробничого та технологічного устаткування, приміщень і споруд;
- 3) пропаганду забезпечення охорони праці;
- 4) аналіз, облік та оцінку стану умов і охорони безпеки праці;
- 5) якісне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань.

Державне управління створює необхідний плацдарм у галузі охорони праці, за допомогою якого приймається нове нормативно-правове законодавство у сфері охорони праці, встановлюються гарантовані права, обов'язки та відповідальність у контексті проведення державної політики, створюються окремі відділи, що займаються питаннями охорони праці у структурах держадміністрацій, експертно-технічні, а також навчально-методичні центри. Дія аналізованого принципу впливає на функціонування санітарно-епідеміологічної служби, фондів соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, системи нагляду за охороною праці в цілому, органів пожежної та екологічної безпеки, а також на систему інформаційного, виробничо-технічного, фінансового та наукового забезпечення діяльності у сфері охорони праці.

Також у теорії панують думки, що управління охороною праці в ринкових умовах полягає в тому, що:

- 1) держава створює законодавство в галузі охорони праці, комплекс наглядових інспекцій, завданням яких є забезпечення застосування прийнятих нормативно-правових актів, інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового і фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці;

- 2) власник підприємства економічно заінтересований у тому, щоб його працівники не травмувалися і не хворіли, а тому забезпечує виконання на підприємстві всіх нормативно-правових актів про охорону праці. Він повинен широко залучати працівників та уповноважених трудових

колективів до управління охороною праці, пропагувати серед працівників культуру здоров'я;

3) кожний працівник повинен дбати про здоровий спосіб життя і праці, постійно підвищувати свій кваліфікаційний, фізичний та психофізіологічний стан, програмувати шлях здорового довголіття, запобігання випадків травматизму і захворювань. Він повинен негайно повідомити свого керівника про виникнення будь-якої небезпечної ситуації. Керівник не може вимагати від працівника виконання роботи до усунення небезпечної ситуації (пошкодження огорожі, блокування, сигналізації, запиленості, загазованості тощо). Комплексне управління охороною праці з боку держави, власника і працівника забезпечить підвищення ефективності цієї діяльності [130, с. 73].

Згідно із Законом України «Про охорону праці» політика держави у сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців базується на:

1) повній відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;

2) комплексному розв'язанні завдань охорони праці на основі національних програм з цих питань та з урахуванням напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки й техніки;

3) соціальному захисті працівників, повному відшкодуванні шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

4) встановленні єдиних нормативів з охорони праці незалежно від форм власності і видів їх діяльності;

5) використанні економічних методів управління охороною праці, проведенні політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;

6) здійсненні навчання населення, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

7) забезпеченні координації діяльності державних органів, організацій та об'єднань громадян, які вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни і безпеки праці;

8) міжнародному співробітництві в галузі охорони праці [15].

Загалом сутність даного принципу відображає системний прагматичний підхід щодо розв'язання завдань охорони праці. Комплексність має вагоме значення, оскільки розроблення дієвих програм є запорукою ефективного механізму охорони праці.

4. Принцип соціального захисту працівників створює засади для впровадження нових технологічних засобів із метою запобігання та попередження аварій на об'єктах підвищеної технологічної небезпеки, повного відшкодування завданої шкоди особам, які зазнали нещасних випадків безпосередньо на виробництві [15]. Завдяки даному принципу при втраті працездатності за робітником повинне зберігатися місце роботи та поточна середня заробітна плата на увесь період, впродовж якого він потребує відновлення працездатності, або визнання його у встановлених випадках інвалідом.

Разом з тим закріплюються єдині загальні вимоги з охорони праці щодо всіх підприємств незалежно від їх форми власності та виду діяльності. Даний принцип передбачає єдину нормативну базу та правове поле для підприємств усіх форм власності. Робітники незалежно від сфери та виду діяльності повинні мати однакові непорушні права на охорону праці.

5. Одним з принципів державної політики у сфері охорони праці виступає також адаптація трудових процесів до можливостей працівника з врахуванням його здоров'я та психологічного стану [15]. Зміст його полягає у забезпеченні якості трудових процесів задля налагодження комфортних умов праці для конкретного працівника. Значення даного принципу

зводиться до забезпечення якісного медично-профілактичного забезпечення працівників на виробництві.

6. Змістом встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності є налаштування дієвого механізму специфічних нормативних умов, що необхідні для забезпечення ефективної трудової діяльності працівників. Дані вимоги становлять важливий імперативний інструмент, що створює передумови для реалізації заходів охорони праці.

7. Використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству [15].

У сфері охорони праці державою в більшості використовуються економічні засоби управління і фінансування заходів. Задля цього залучаються добровільні грошові внески та інші надходження для забезпечення інформування населення, проведення освітніх навчань, необхідної професійної підготовки та підвищення кваліфікації.

Поряд з цим економічні засоби управління передбачають утворення фондів охорони праці, які мають використовуватися лише на реалізацію заходів з охорони праці.

Даний принцип передбачає оплату штрафу підприємствами та роботодавцями за порушення нормативних актів у сфері охорони праці. Якщо ж власник направляє кошти на певні заходи з охорони праці, то у такому випадку держава встановлює йому умови пільгового оподаткування, а також разом з цим виключає зі списку оподаткування суму, що була витрачена на відшкодування шкоди та одноразової матеріальної допомоги, які виплачуються потерпілому.

Держава всіляко фінансує заходи, спрямовані на кваліфіковану підготовку фахівців у закладах Міносвіти, а також виділяє грошові кошти на проведення наукових досліджень з охорони праці, що передбачені Національною програмою, матеріально та організаційно утримує Національний науково-дослідний інститут охорони праці та мережу органів галузевого державного нагляду. Також економічні методи управління повною мірою сприяють більш відповідальному ставленню роботодавців та підприємців до вирішення основних проблем охорони праці на виробництві.

8. Змістом інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці є надання необхідної інформації заінтересованому населенню задля закладення основ охорони праці до громадської освіти з наймолодшого віку. Забезпечення таких інформаційно-освітніх заходів створює фундамент для необхідної правової освіти населення. У разі ефективного проведення інформування та освіти населення у цій сфері у перспективі буде сформоване поінформоване покоління працівників, що значно знизить ризик виникнення небезпек техногенного характеру. До того ж даний принципи сприяє профілактиці різного роду аварійних ситуацій на виробництві.

9. Сприяння координації зусиль органів державної влади, організацій, установ, що вирішують проблеми охорони здоров'я та безпеки праці, при їх діяльності щодо прийняття рішень з приводу охорони праці на локальному та державному рівнях.

У процесі прийняття рішень з охорони праці на державному та місцевому рівнях забезпечується загальна координація діяльності усіх необхідних гілок влади, які займаються розв'язанням проблем охорони здоров'я, безпеки та гігієни праці. При цьому важливим є те, що діяльність державних органів та окремих місцевих організацій при вирішенні поточних

питань безпеки координує безпосередньо Держаний комітет з нагляду за охороною праці.

Для реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці при Кабінеті Міністрів України створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності, Державний комітет із нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці), Фонд соціального страхування від нещасних випадків, Навчально-інформаційний центр при Держнаглядохоронпраці, Національний науково-дослідний інститут охорони праці, а також інші структури [65, с. 89].

10. Залучення міжнародного досвіду з приводу організації роботи у сфері покращення умов та підвищення рівня безпеки праці.

Міжнародне співробітництво на загальних підставах передбачає ґрунтовне вивчення та узагальнення іноземного досвіду щодо проблемних моментів питань охорони праці, активну участь у діяльності Міжнародної асоціації соціального забезпечення (МАСЗ), Міжнародної організації праці (МОП), Європейського форуму організації страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань та інших спеціально створених організаціях [97, с. 51].

В Україні на сьогодні питаннями впровадження принципів, а також подальшого вдосконалення охорони праці в сучасних ринкових умовах, проведенням практичних, фундаментальних та прикладних досліджень займаються Державний науково-дослідний інститут (НДІ) техніки безпеки хімічних виробництв, Інститут медицини праці, Український НДІ пожежної безпеки, галузеві НДІ, навчальні заклади та проектно-конструкторські установи [133, с. 9].

Нині розроблені та реалізуються низка національних, галузевих, регіональних та виробничих програм щодо покращення поточного стану безпеки та гігієни праці. В усіх обласних, районних та міських органах виконавчої влади передбачене функціонування служби охорони праці.

З 1994 року з метою забезпечення оперативного ознайомлення кваліфікованих фахівців з охорони праці, викладачів, науковців, широкого загалу працівників із новими напрацюванням нормативно-правових актів з охорони праці, керівними засадами охорони праці, досягненнями науковців та досвідом підприємств щомісяця видається журнал «Охорона праці». Держнагляд охорони праці організував через видавництво «Основа» постійне тиражування нормативно-правових актів, посібників, навчальної та іншої літератури у сфері охорони праці. Створюються відповідні комп'ютерні мережі, опрацьовуються, а також впроваджуються автоматизовані інформаційні бази з питань охорони праці з перспективою їхнього подальшого комплексного об'єднання в єдину автоматизовану інформаційну систему Держнаглядохоронпраці. Всі ці заходи в сукупності, безумовно, сприяють ефективному ознайомленню населення із принципами охорони праці [134, с. 67].

Отже, зміст принципів охорони праці можна визначити як сутнісне наповнення керівних та основоположних засад і напрямів у сфері охорони праці. На основі проведеного вище наукового аналізу можна стверджувати, що з'ясування змісту кожного принципу зокрема та всіх принципів охорони праці загалом сприяє чіткому розумінню значення категорії принципів для охорони праці. Більше того, принципи охорони праці відіграють визначальну роль не тільки в процесі доктринальних розробок, але й практики. Виходячи з тих ідей, які закладені в принципах, розвиваються усі правовідносини у сфері охорони праці. Також варто зауважити, що законодавчі норми повинні відповідати змісту таких принципів і не заперечувати їх сутності.

Висновки до розділу 2

1. Принципи охорони праці – це вихідні засади, керівні основоположні ідеї, які визначають напрями та зміст державного регулювання у сфері охорони праці й характеризуються системністю і взаємоузгодженістю, загальнозначущістю, загальнообов’язковістю, стабільністю, предметною визначеністю, універсальністю, регулятивністю, а також послідовністю у реалізації.

2. Виділено наступні ознаки принципів охорони праці:

- 1) історичний характер;
- 2) об’єктивна зумовленість;
- 3) регулятивність;
- 4) нормативність;
- 5) універсальність;
- 6) обов’язковість;
- 7) системність;
- 8) стабільність;
- 9) предметна визначеність.

3. Ознаками системи принципів охорони праці є такі:

- 1) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються вказаною системою, предметом правового регулювання;
- 2) цілісність, що розглядається як організаційно-структурна єдність усіх принципів охорони праці;
- 3) самостійність кожного окремого принципу охорони праці;
- 4) ієрархічна структурованість принципів охорони праці у їх системі.

4. У широкому розумінні система принципів охорони праці має наступний вигляд:

1. Загальноправові принципи:

- 1) принцип гуманізму; 2) принцип соціальної справедливості;
- 3) принцип рівності; 4) принцип взаємної відповідальності держави і особи;
- 5) принцип законності.

2. Принципи державної політики в галузі охорони праці (передбачені Законом України «Про охорону праці»).

РОЗДІЛ 3

СУБ'ЄКТИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

3.1 Сутність та види суб'єктів охорони праці

У сучасних реаліях розвитку ринкової економіки все частіше зростають вимоги як до професійної підготовки працівників, так і до фахової компетенції з надання безпечності та охорони праці. 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 існуванню суб'єктів охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях, які здійснюють покладені на них функціональні обов'язки.

Тому на даний час актуальною проблемою є пошук шляхів підвищення ефективності та вдосконалення правових аспектів діяльності суб'єктів охорони праці. Зважаючи на це, для стабільного економічного розвитку та забезпечення одного із найважливіших завдань – гарантування законності у сфері найманої праці, держава та керівництво підприємств створюють суб'єктів охорони праці із регламентацією їх повноважень у відповідності до чинного законодавства.

Суб'єкти охорони праці у трудовому праві є учасниками суспільних відносин у сфері найманої праці, на яких законодавством покладено обов'язок захисту прав та свобод учасників трудових відносин. Вони також зобов'язані здійснювати контроль за дотриманням безпечних та нешкідливих умов праці для кожного робітника на підприємстві, в установі чи організації. У зв'язку з цим існує велика кількість різноманітних думок вчених щодо визначення поняття вказаних суб'єктів та їх класифікації. Систематизація та кодифікація суб'єктів охорони праці у єдину ієрархічну структуру дозволить спростити власне розуміння всієї системи охорони

праці в цілому, зробити її більш доступною та забезпечити ефективність виконання обов'язків покладених на вказаних суб'єктів.

Для з'ясування досліджуваного питання щодо суб'єктів охорони праці, перш за все, слід розглянути загальну характеристику суб'єкта права як такого. Тлумачний словник С.І. Ожегова та Н.Ю. Шведової визначає поняття «суб'єкт» як: 1) людину як носія певних властивостей; 2) фізичну або юридичну особу як носія юридичних прав та властивостей [135, с. 777], у свою чергу словник російської мови за загальною редакцією А.П. Євгенєвої тлумачить поняття «суб'єкт» як особу чи організацію, які володіють певними правами та обов'язками [136, с. 299]. Слід зазначити, що викладені підходи до розуміння терміна «суб'єкт» являють собою дещо загальні та неконкретизовані позиції, котрі можна застосувати до характеристики суб'єкта в цілому, не враховуючи окремих притаманних йому особливостей.

Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю.С. Шемшученка містить таке визначення поняття «суб'єкт права»: «Учасник правовідносин як носій юридичних прав і обов'язків, яким може бути фізична або юридична особа, яка наділена правосуб'єктністю, тобто можливістю і здатністю бути суб'єктом правовідносин з усіма правовими наслідками» [137, с. 860]. Вказане тлумачення, на наш погляд, є найбільш прийнятним та точним, оскільки, на відміну від вищевказаних, враховує всю специфіку суб'єктів будь-яких правовідносин. Представник науки теорії права О.Ф. Скакун під суб'єктами права розуміє осіб, що мають правосуб'єктність [71, с. 317], тобто фактично прирівнюючи, як і в довідковій літературі, поняття суб'єкта до поняття особи.

Згідно із загальною теорією права одним з центральних елементів будь-яких правовідносин є їх суб'єкти [68, с. 238]. Цей елемент властивий усім правовідносинам, але в залежності від предмету цих відносин кожний суб'єкт має свої особливості. На думку Г.В. Мальцева, суб'єкт права – це

людина або певна соціальна організація людей, яких норми права наділяють правами та обов'язками. Людина не стає суб'єктом права сама собою, вона визнається такою законами держави. Ззовні перетворення людини в суб'єкт права відбувається у формі визнання за нею визначених юридичних якостей, які є необхідною умовою участі в правовідносинах. Без цих соціально-юридичних якостей, які індивід отримує від суспільства та держави, немає суб'єкта права. Суб'єктом права може бути лише людина (або колектив людей), мисляча істота, яка наділена здатністю приймати рішення та має свободу волі [138, с. 33-34]. Схожу думку висловлюють інші науковці, вказуючи, що суб'єкт права – це особа чи організація, за якими держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [139, с. 323]. Підтримуючи вказану позицію, слід зазначити, що суб'єктом права (трудоного [140, с. 45-46] або іншої галузі права), на наш погляд, виступає учасник суспільних відносин, котрий володіє визначеними законодавством правами та обов'язками, має певні юридичні якості і виконує поставлені перед ним завдання.

На нашу думку, необхідно також проаналізувати значення співвідношення понять суб'єкта права і суб'єкта правовідносин. В сучасній науці теорії держави і права розуміння даного питання у різних вчених досить суттєво відрізняється. Так, деякі науковці вважають за доцільне висловлювати твердження щодо однакового значення і розуміння термінів «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» [141, с. 126]. На підтвердження вказаного доцільно привести позицію М.І. Матузова та А.В. Малько, які стверджують, що поняття «суб'єкти права» і «суб'єкти правовідносин» у принципі рівнозначні, хоча у той же час визнають, що в літературі відносно цього робляться певні застереження [142, с. 231-232].

На противагу зазначеному більшість вчених все ж таки вказують на існування різниці між даними поняттями, тобто їх фактичну відмінність, зазначаючи, що «суб'єкт права» є більш широким поняттям і в якійсь мірі

відрізняється від поняття «суб'єкт (учасник) правовідносин» [139, с. 127]. У цьому зв'язку досить переконливою є позиція А.В. Слепньова щодо неприпустимості ототожнення понять «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин», беручи до уваги наступні обставини: по-перше, якщо «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» – ідентичні поняття, то із цього випливає, що вони є суб'єктами «того ж самого» (або «права», або «правовідношення»), тобто ставиться знак рівності між правом і правовідношенням, що врешті призводить до заперечення нормативної природи права; по-друге, якщо суб'єкт права лише потенційно має права й обов'язки, які зрештою можуть залишитися нереалізованими, то суб'єкт правовідношення – це завжди учасник реально існуючого процесу реалізації суб'єктивних прав та юридичних обов'язків; по-третє, суб'єкт права визначається нормою права (сукупністю норм), а для суб'єкта правовідношення, крім правових норм, необхідний дійсно реалізований вольовий елемент; по-четверте, суб'єкт права виступає як щось абстрактне, неперсоналізоване, а суб'єктові правовідношення завжди приділяється конкретна роль; по-п'яте, коло суб'єктів правовідношення за обсягом не збігається з колом суб'єктів права, оскільки окремі суб'єкти права через відсутність у них необхідних якостей не мають можливості взяти участь у деяких правовідносинах [143, с. 7]. Вважаємо, що вищевказані аргументи щодо відмінності зазначених категорій цілком обґрунтовані й можуть застосовуватися для правильного визначення суб'єктів охорони праці.

У теорії вітчизняного трудового права немає єдності щодо суб'єктного складу трудового права та його структурних елементів, а також на нормативному рівні відсутнє закріплення правових категорій. Регламентація правового статусу та проблема визначення суб'єктів охорони праці в трудовому праві є особливо актуальною в наш час [144, с. 5-6]. В.С. Венедиктов відзначає, що в умовах розвитку демократичного суспільства, в першу чергу, постає питання чіткої кодифікації трудового

права шляхом законодавчого регулювання праці, визначення правової сутності суб'єктів цих відносин та оновлення теоретичних поглядів щодо трудового законодавства в цілому [145, с. 9]. Необхідно підтримати позицію вченого у даному питанні, оскільки на сьогоднішній день в будь-якій розвинутій державі першочерговим є завдання, пов'язане з вирішенням проблем у відносинах найманої праці, а саме нормативне закріплення кола суб'єктів трудових відносин.

Визначення суб'єктів трудових правовідносин у вузькому значенні надав Ю.П. Орловський, який пов'язує учасників суспільних відносин у трудовому праві з предметом цієї галузі права [26, с. 460]. На нашу думку, це дуже вузьке тлумачення суб'єктів трудових відносин, оскільки, по-перше, крім власного предмета дані суб'єкти володіють специфічним методом реалізації покладених на них завдань, а, по-друге, крім власного предмета суб'єкти охоронних відносин у трудовому праві мають чітко визначені законодавством повноваження, права, а найголовніше – обов'язки. Саме ці ознаки і утворюють правовий статус суб'єкта охоронних відносин, а визначення його через призму предмета – це лише вузьке розуміння сутності суб'єктного складу охоронних відносин у трудовому законодавстві.

С.І. Кожушка суб'єктами трудового права визнає осіб, які наділені певним спеціальним статусом з боку держави, мають трудову правосуб'єктність, що складає зміст їх основних прав та обов'язків, передбачених чинним трудовим законодавством [146, с. 55-56]. Можна стверджувати, що суб'єкти трудових правовідносин через призму власного волевиявлення вступають у дані правовідносини, при цьому реалізуючи зміст своїх прав та обов'язків в цих суспільних правовідносинах. Виходячи із цього, вважаємо не цілком коректним визначати поняття суб'єкта трудового права через категорію «правовідношення». Досить неоднозначним твердженням є розуміння суб'єкта трудового права як

учасника трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, який на основі трудового законодавства має трудові права й обов'язки [2, с.43]. В даному правовому підході такі категорії як «умова» і «наслідок» помінялися місцями, оскільки для того, щоб мати змогу вступити у правовідносини, реалізуючи тим самим суб'єктивні права й виконуючи юридичні обов'язки, особа повинна бути суб'єктом права, тобто мати певний правовий статус.

На підставі вказаних основних позицій науковців щодо визначення термінів «суб'єкт» і «суб'єкт права» слід описати поняття «суб'єкт охорони праці», що є предметом нашого дослідження. Необхідно зазначити, що як на рівні спеціальних нормативно-правових актів, так і в правовій літературі щодо означеного питання досі немає єдності думок, внаслідок чого точаться численні наукові дискусії. Тому, в першу чергу, слід звернутися до профільного законодавчого акта – Закону України «Про охорону праці», на підставі тлумачення положень якого 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 [15, ст. 1]. На наш погляд, дане поняття виявляється дещо узагальненим та розмитим, що, безперечно, є одним із недоліків даного нормативно-правового акта, який потребує негайної оцінки та виправлення.

У свою чергу, в юридичній літературі вчений В.І. Прокопенко під суб'єктами охорони праці розуміє сукупність відповідних органів або уповноважених осіб щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих [6, с. 360]. На наш погляд, вказане визначення неповне, оскільки не передбачає дієвого механізму реалізації встановлених стандартів та умов по охороні праці на практиці.

Г.С. Гончарова визначає суб'єктів охорони праці як таких, що покликані впроваджувати та реалізовувати сукупність правових норм та правил, що створюють безпечні умови праці на виробництві, спрямовані на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, а також регулюють нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, який відбувається при активній участі трудових колективів та профспілок [147, с. 5]. Виходячи із поняття «охорона праці», описаного науковцем Н.Б. Болотіною, під суб'єктами охорони праці необхідно розуміти сукупність суб'єктів охоронних правовідносин, що гарантують здійснення заходів щодо забезпечення для працівників здорових та безпечних умов праці на виробництві [148, с. 482]. Підтримуючи вказані позиції, слід зауважити, що недостатнім є лише визначення та встановлення безпечних та здорових умов праці, так як їх ще необхідно захищати, створюючи надійний механізм функціонування та подальшої реалізації за рахунок чітко визначеного кола суб'єктів охорони праці.

Як справедливо зазначає В.І. Щербина, замало визначити трудові права працівників та інших учасників трудових відносин, їх ще слід надійно захистити від будь-яких порушень чи зазіхань [149, с. 14]. Вказаний безпосередній захист можуть гарантувати лише належним чином сформовані органи або уповноважені особи підприємства, установи, організації як суб'єкти охорони праці.

Враховуючи вищесказане, слід зробити висновок, що згідно із нашою позицією під суб'єктами охорони праці необхідно розуміти сукупність органів (державних та недержавних) або уповноважених осіб підприємства, установи, організації, що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, а також здійснювати нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

Для виділення суб'єктів охорони праці у порівнянні з іншими суб'єктами трудових правовідносин, слід окреслити та охарактеризувати специфічні ознаки, що притаманні лише їм. Аналізуючи наукову літературу [140, с. 104-105; 8, с. 94], слід виокремити певну схожість думок вчених щодо вказаних ознак, зокрема: 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 вони 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).

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 для суб'єктів охорони праці, науковці не досліджували. Тому в ході розкриття сутності даної ознаки пропонуємо застосувати авторський підхід. Так, на наш погляд, 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, тобто ті, з моменту виникнення яких реально отримується статус суб'єкта охорони праці, зокрема:

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 (чи то фізична, чи то юридична) наділяється можливістю 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 [15, ст. 7]. У свою чергу, прикладом обов'язку у сфері охорони праці може послугувати 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 [15, ст. 8]. Продовжуючи характеристику поняття «правосуб'єктність», дамо визначення дієздатності. Під ним слід 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. Так, наприклад, за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці (активні дії з боку зацікавленої особи) юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягуються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом (відповідальність за активні дії) [15, ст. 43-44].

Таким чином, характерною особливістю суб'єктів охорони праці є наявність двох категорій – «правоздатності» і «дієздатності», які, по суті, виступають нероздільними поняттями і виникають одночасно практично в усіх суб'єктів охоронних правовідносин.

Ще однією специфічною ознакою, що притаманна суб'єктам охорони праці, виявляється 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» [15] (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 [76], Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [78]. В даних нормативно-правових актах зазначаються права та обов'язки суб'єктів охорони праці та вказується певний вид відповідальності в разі порушення вказаних 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 виділяються імперативністю. Імперативність суб'єктів охоронних відносин 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 охоронних відносин у трудовому праві з точки зору домінуючого становища суб'єктів охоронних відносин полягає у простій схемі – «Уповноважена особа (суб'єкт охоронних правовідносин) – суспільний інтерес – законна вимога – зобов'язаний суб'єкт – реалізація завдання».

На нашу думку, 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 охоронних відносин 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. Так, на думку А.С. Шабурова, мета юридичної відповідальності визначається через притягнення особи-правопорушника до відповідальності та правомірну реакцію держави на вчинення діяння з боку правопорушника та виховання в нього поваги до інших учасників трудових правовідносин [150, с. 34]. Юридичну відповідальність насамперед як санкцію за правопорушення, як наслідок, передбачений нормою права на випадок її недотримання, розуміє і О.С. Іоффе. Ця санкція, стверджує вчений, 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 [151, 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 [152, 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 [153, 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 охоронних відносин 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 [154, с. 590]. Повноваженнями, професор Б.М. Лазарев, називає комплекс конкретних прав і обов'язків, які надаються для реалізації покладених на органи суб'єкта правовідносин функцій [155, с. 102]. На нашу думку, визначення, яке навів зазначений вчений, повністю розкриває зміст повноважень як елемента правового статусу суб'єкта охоронних відносин у трудовому праві.

Повноваженню, яке розглядається як елемент характеристики суб'єктів правоохоронних відносин у трудовому праві, притаманні такі ознаки як владність та легітимність [156, с. 58-61]. Саме ці дві ознаки є визначальними в формуванні правового статусу повноважень.

Легітимність є ознакою законності влади і, в свою чергу, відповідність її конституції і закону. Враховуючи те, що влада є ознакою повноважень органів держави, то 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).

Контрольно-наглядові повноваження суб'єктів охорони праці у трудовому праві реалізуються через:

- постійне спостереження за діяльністю підконтрольних об'єктів;
- можливість впливати на поточну діяльність учасників трудових правовідносин;
- притягнення до юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства;
- оцінку діяльності піднаглядного об'єкта не тільки з позиції законності, але й доцільності [60, с. 107-108];

Для підтвердження вищезазначеного достатньо звернутися до положень ст.ст. 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 [15, ст. 38,39]. Проаналізувавши поняття «суб'єкт охорони праці» та визначивши основні, притаманні лише йому ознаки, вважаємо за необхідне на підставі зазначеного сформулювати 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) службу охорони праці на підприємстві; 3) комісію з питань охорони праці на підприємстві; 4) державні органи управління охороною праці (Кабінет Міністрів України; Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України; міністерства і інші органи центральної влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування); 5) державні органи по нагляду і контролю за охороною праці (центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки; центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення) [15, ст. 13; ст. 15; ст. 16; ст. 31; ст. 38]. На наш погляд, перелічені суб'єкти охорони праці становлять 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. Так, на думку професора З.М. Яремка, групувати суб'єкти охорони праці можливо у такій варіації:

I. На рівні держави: Кабінет Міністрів України; Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України; міністерства і інші органи центральної влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

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

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

На думку науковця, в охоронних відносинах виникає побудова системи 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 [157, с. 26]. На наш погляд, 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 суб'єктів контрольно-наглядової діяльності і їх ієрархічного розташування.

У свою чергу, науковець О.І. Полукаров пропонує класифікацію суб'єктів за їх роллю в управлінні охороною праці:

а) сновні суб'єкти охорони праці: роботодавець, працівник;

б) неосновні (другорядні) суб'єкти охорони праці: державні органи управління охороною праці, державні органи по нагляду і контролю за охороною праці [157, с. 14].

На наше переконання, дана класифікація є неповною і не містить всіх суб'єктів охорони праці як на державному рівні, так і на рівні підприємства.

На підставі вказаних класифікацій необхідно сформулювати нашу позицію і відобразити її таким чином: **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 по 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.

Підсумовуючи та зважаючи на вищевикладене, слід зазначити, що суб'єкти охорони праці вступують особливими та специфічними учасниками трудових правовідносин, діяльність яких регламентовано 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 дану мету 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 контрольно-наглядовими суб'єктами). У зв'язку з цим запропонована нами класифікація надасть можливість визначити всі окреслені особливості.

3.2 Правовий статус суб'єктів охорони праці

Слід звернути увагу на те, що визначення місця, значення та особливостей діяльності будь-якого із суб'єктів правовідносин, в тому числі суб'єктів охорони праці, можливе лише за умови аналізу їх правового статусу. Взагалі категорія правового статусу є однією із ключових в загальній теорії держави і права та, відповідно, у галузевих науках. Вказаний факт обумовлюється складністю та багатозначністю цієї юридичної категорії. Фактично правовий статус суб'єктів охорони праці визначає їх правове становище як учасників охоронних правовідносин. Тому від з'ясування сутності вказаної категорії залежатиме повнота та об'єктивність дослідження суб'єктів охорони праці. Окрім зазначеного,

правовий статус як юридична категорія не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, а й характеризує реальну взаємодію держави та відповідного суб'єкта правовідносин. Так, окреслення правового статусу конкретних суб'єктів охорони праці дозволить сформулювати їх роль, значення та обсяг повноважень у загальній системі суб'єктів трудових правовідносин. У свою чергу вказаний аналіз також допоможе сформулювати ряд недоліків зазначених суб'єктів та, відповідно, шляхи їх вирішення і подолання.

Перш за все необхідно вказати, що категорія «правовий статус» містить дві складові частини: слово «правовий», коренем якого є право, та «статус». Для більш ґрунтовного та повного дослідження вказаного поняття слід розглянути їх окремо. Так, в Академічному тлумачному словнику української мови під терміном «статус» розуміють «стан, становище чого-небудь», позначаючи у своєму первісному значенні і загальне становище окремої особи (особистості) в суспільстві, і сукупність усіх (або частини) її юридичних прав і обов'язків [158, с. 300]. У свою чергу, в Етимологічному словнику української мови поняття «статус» визначається як слово іншомовного походження і означає з латинського «status» – правове становище, певний стан чогось [159, с. 536]. На наш погляд, виходячи із вказаних тлумачень, під статусом суб'єкта правовідносин звичайно розуміють його правовий стан, становище особи, що характеризується сукупністю прав і обов'язків.

Як було зазначено вище, категорія статусу використовується багатьма науками. Так, у філософії статус розглядається як «соціальний, співвідносний стан (позиція) індивідуума або групи в соціальній системі, що визначається низкою ознак, специфічних для даної системи (економічних, професійних, етнічних та інших)» [160, с. 342], [161, с. 615]. В економіці – як сукупність певних ознак, серед яких: визначеність організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, що характеризується

метою та складом засновників, правовим режимом майна, організацією управління та умовами і обсягом відповідальності; майнова відокремленість; легалізація існування в якості суб'єкта господарювання; самостійна відповідальність за результати господарювання; самостійність в господарському обороті, яка передбачає свободу вибору видів діяльності, незалежність [162, с. 195]. Слід зазначити, що вказані визначення можна використати для загального аналізу сутності правового статусу суб'єкта як такого, проте запропоновані формулювання лише опосередковано можуть бути застосовані до тлумачення правового статусу специфічних суб'єктів трудового права – учасників охоронних правовідносин.

Додатково слід розглянути іншу складову частину словосполучення «правовий статус» – категорію «правовий», що походить від слова «право», яке необхідно проаналізувати. В тлумачному словнику української мови вказаний термін трактується, в першу чергу, як законодавство або здійснювана державою форма законодавства, яка залежна від соціального устрою країни, або система встановлених державою правил і норм, які регулюють правовідносини [163, с. 481]. Якщо звернутися до етимологічного походження терміна «право» від якого і походить категорія «правовий», то він визначається як «прямий, правильний, справедливий». У юридичній літературі «право» розуміють у двох аспектах: наявність можливостей у суб'єкта будь-яких відносин і як сукупність правових норм, за допомогою яких здійснюється регулювання суспільних відносин [70, с. 105-106]. На наше переконання, вказані характеристики є досить обґрунтованими та однозначними і підлягають застосуванню для окреслення правового статусу суб'єктів правовідносин, зокрема суб'єктів охоронних правовідносин.

Зважаючи на вищевикладене, поняття «правовий статус», у зв'язку з різноманітністю позицій, й досі не отримало єдиного підходу до розуміння його сутності, хоч вказана категорія досить часто використовується як у

нормативно-правових актах, так і у науковій літературі. Проте, на наш погляд, деякі вже сформульовані думки науковців слід привести. В першу чергу, необхідно зазначити, що в юридичній енциклопедії поняття «правовий статус» (лат. status – становище) визначено як сукупність прав і обов’язків фізичних та юридичних осіб. Так, в Україні він встановлюється Конституцією, законами та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами, ратифікованими Верховною Радою України. Правовий статус фізичної особи визначають насамперед конституційні права, свободи та обов’язки людини і громадянина. Правовий статус юридичних осіб визначається через їх компетенцію, тобто права і обов’язки цих осіб, зафіксовані в чинному законодавстві. Від повноти юридичної фіксації повноважень даних юридичних осіб залежить ефективність їхньої діяльності [5, с. 479]. А.В. Панчишин вважає, що правовий статус як юридична категорія не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, що встановлює ступінь взаємодії держави, суспільства і особи, а й забезпечує нормальну життєдіяльність соціального середовища [164, с. 95]. Погоджуючись із вищевикладеними характеристиками, слід узагальнити, що правовим статусом визначається юридична категорія, яка становить сукупність прав і обов’язків, окреслених законодавчими актами України.

Варто зазначити, що у деяких наукових працях поняття «правовий статус» ототожнюється із компетенцією або із повноваженнями [165, с. 70]. Проте ми вважаємо вказану позицію необґрунтованою, оскільки компетенція та її елемент – повноваження охоплюються категорією «правовий статус». Необхідно додатково звернути увагу на те, що у зв’язку із особливостями етимологічного походження терміна «статус», як було зазначено вище, окремі вчені ототожнюють поняття «правовий статус» і «правове становище», пояснюючи це тими міркуваннями, що категорія «правовий статус» охоплює всі види юридичних зв’язків [166, с. 123]. У

свою чергу, Ю.Я. Якимов вказує, що видається доцільним використання різних термінів для позначення правового стану абстрактного суб'єкта права і правового стану реальної особи, що вступає у правовідносини [167, с. 14]. Виходячи із вищепереліченого, слід запропонувати власне визначення правового статусу як юридичної категорії, яка узагальнює сукупність прав і обов'язків окремих суб'єктів правовідносин, і які, в свою чергу, регламентується законодавчими актами України.

Слід додати, що правовий статус суб'єкта можна розглядати в широкому та вузькому значенні. Так, у вузькому значенні – це сукупність юридичних якостей, якими держава наділяє відповідну фізичну чи юридичну особу. У широкому розумінні правовий статус – це все, що так або інакше законодавчо закріплює становище суб'єкта в суспільстві, опосередковує усі види зв'язків і відношень між державою та особою [168, с. 21].

Наприклад, на думку В.Т. Білоуса, правовий статус асоціюється зі стабільним правовим станом суб'єкта, а правове становище розглядається як динамічний розвиток сукупності прав і обов'язків особи, що зумовлено її вступом до тих чи інших правовідносин [169, с. 124]. Н.В. Вітрук зазначає, що категорія «правовий статус особи» більш вузька, оскільки виступає частиною (ядром) поняття «правове положення особи» [170, с. 152].

Слід додати, що загальне поняття терміна правового статусу як категорії, що має сукупність певних ознак, які становлять його системну характеристику [164, с. 97], є постійним об'єктом вивчення та аналізу юридичної науки. У правовій науці розрізняються поняття правового статусу індивідуального та колективного суб'єкта права. Звичайно, вони пов'язані один з одним, але разом із тим різні за своєю природою. Так, правові статуси колективних суб'єктів відрізняються між собою залежно від того, хто є носієм конкретного статусу: держава, народ, юридичні особи (державні, недержавні органи, підприємства, установи, організації тощо).

При цьому О.Ф. Скакун наголошує на тому, що правовий статус колективного суб'єкта у будь-якому разі орієнтований та залежить від правового статусу індивідуального суб'єкта [71, с. 570-571]. На наш погляд, вказана особливість відіграє важливу роль для встановлення повноцінного розуміння категорії «правовий статус» різних суб'єктів у трудових правовідносинах, зокрема у відносинах щодо охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Наступною складовою частиною дослідження, яку слід проаналізувати, є визначення поняття «правовий статус суб'єкта охорони праці». Так науковець 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 ж (права і обов'язки) становлять основний зміст, ядро правового статусу [171, с. 480]. Погоджуючись з тим, що права і обов'язки є важливими елементами правового статусу, вчена І.І. Шамшина звертає увагу на те, що поняття структури правового статусу вказаного суб'єкта, яке наведено В.В. Лазаревою, є досить розмитим, нечітким [172, 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 [173, 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 [140, с. 109]. На наш погляд, 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, відповідно до яких суб'єкт трудового права (в нашому випадку – охоронних правовідносин) координує свою поведінку у сфері суспільних відносин із застосуванням найманої праці [172, с. 57]. Необхідно погодитися з останньою запропонованою думкою науковця, так як вона в повній мірі відображає сутність поняття «правовий статус суб'єкта охорони праці».

Тому 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), у відповідності 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 гарантії їх реалізації і визначається місце конкретного суб'єкта в суспільстві.

Виходячи із проаналізованого та вищевикладеного, варто зазначити, що для правильного розуміння правового статусу 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 [174, с. 47-49; 175, с. 134-135; 176, с. 89-91], виділимо 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.

По-перше, необхідно охарактеризувати першу складову комплексного поняття «правовий статус» – трудову правосуб'єктність. На нашу думку, характеристика вказаної категорії наряду залежить від того, хто може виступати суб'єктом охорони праці. Так, до суб'єктів охорони праці, у відповідності до запропонованої в попередньому підрозділі класифікації, в загальному розумінні відносяться фізичні, юридичні особи та органи державної влади.

Слід зазначити, що правосуб'єктність 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. В свою чергу, правоздатність у фізичної особи, за загальним правилом ч. 2 ст. 25 Цивільного кодексу України, виникає у момент її народження [126, ст. 25]. 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, навпаки – 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 або набуття статусу роботодавця [177, с. 63-65]. 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.

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 [126, ст. 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, 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.

У свою чергу, дієздатність – це здатність особи (як фізичної, так і юридичної 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 активні дії з боку зацікавленої особи.

По-друге, наступним елементом правового статусу, котрий слід дослідити, є наявність прав і обов'язків у відповідних суб'єктів охорони праці. Згідно із запропонованою нами класифікацією першочергово такими суб'єктами виступають: на рівні підприємства – роботодавець (власник), щоправда при аналізі законодавства у вказаного учасника охоронних правовідносин здебільшого виникають лише обов'язки щодо забезпечення охорони праці, на рівні працівника або громадського контролю – власне сам працівник, якого у відповідності до нормативно-правової бази наділено як правами, так і обов'язками. На підтвердженн 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) [15, ст. 12].

Ще одним функціональним елементом правового статусу суб'єкта охорони праці є система гарантій, яка встановлюється для реалізації наданих прав і обов'язків. Наприклад, ефективність діяльності та незаангажованості функціонування органів прокуратури у сфері нагляду та контролю за дотриманням безпечних та нешкідливих умов праці на виробництві встановлюється законодавчо на рівні відповідних гарантійних засад у здійсненні повноважень, зокрема гарантіями соціального захисту та повної незалежності від інших гілок влади.

Наступний досліджуваний елемент правового статусу суб'єктів охорони праці – наявність відповідальності у вказаних суб'єктів за невиконання або неналежне виконання покладених на них обов'язків. Ступінь відповідальності залежить від тяжкості наслідків невиконаного обов'язку. Так, в разі невиконання обов'язків, передбачених законодавством, роботодавець нестиме відповідальність згідно зі ст. 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 [15, ст. 43, 44]. У свою чергу, відповідальність працівника в разі скоєння відповідного правопорушення обмежується матеріальним або дисциплінарним стягненням (штраф, попередження, догана, звільнення з роботи).

Виходячи із дослідженого, на наш погляд, необхідно розкрити сутність правового статусу кожного суб'єкта охоронних правовідносин. Так, як зазначено вище, на державному рівні охорони праці необхідно розмежовувати суб'єктів, що здійснюють управління охороною праці та суб'єктів, які здійснюють контрольно-наглядову діяльність у цій сфері.

Одним із суб'єктів управління охороною праці виступає Кабінет Міністрів України, на який згідно із Законом України «Про охорону праці» та Законом України «Про Кабінет Міністрів України» покладається ряд виключних повноважень у сфері охорони праці, зокрема:

- забезпечення здійснення державної політики в галузі охорони праці;
- подання проекту загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на розгляд та затвердження Верховною Радою України;
- координування діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлення статистичної звітності з питань охорони праці [15, ст. 32];
- прийняття рішень про обмеження, тимчасову заборону (зупинення) або припинення діяльності підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності у разі порушення ними законодавства про охорону праці [178, ст. 20].

Таким чином, Кабінет Міністрів України як суб'єкт охорони праці є вищим державним органом, що здійснює державне управління охороною праці в країні, забезпечуючи реалізацію державної політики в галузі охорони праці, що базується на загальноправових принципах, визначених законодавством.

Іншими органами у системі суб'єктів охорони праці в Україні виступають міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, правовий статус яких слід додатково дослідити. Так, необхідно вказати, що згідно з положеннями ст. 33 Закону України «Про охорону праці» міністерства та інші центральні органи виконавчої влади (Міністерство соціальної політики України – у сфері контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці; Державна інспекція України з питань праці – здійснює проведення експертизи щодо визначення умов праці [179]) як владні суб'єкти наділені відповідними повноваженнями у сфері охорони праці, а саме: забезпечення проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці; здійснення розробки за участю професійних спілок та реалізація галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств та організація навчання і перевірки знань в галузі охорони праці, укладення з галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці, участь у підготовці галузевих нормативно-правових актів з охорони праці та відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі [15, ст. 33]. Окрім вказаної узагальненої компетенції, міністерства та інші зазначені центральні органи виконавчої влади для координації та вдосконалення роботи по охороні праці мають можливість створювати у власній структурі підрозділи з охорони праці або наділяти такими повноваженнями вже існуючі структурні підрозділи даного типу чи конкретних посадових осіб.

У свою чергу, слід охарактеризувати ще одні, вказані у класифікації, суб'єкти охорони праці – Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 34 Закону України «Про охорону праці» на Раду міністрів АРК та місцеві державні адміністрації покладено завдання здійснення в межах відповідних територій цілого ряду повноважень, що стосуються охорони праці в процесі трудової діяльності (забезпечення виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці, соціальний захист працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці тощо) [15, ст. 34]. Для виконання передбачених законом функцій у вищезгаданих суб'єктах створюються відповідні структурні підрозділи з охорони праці. Слід зауважити, що у Київській міській державній адміністрації для реалізації передбачених законом функцій створено і успішно діє відділ охорони праці (який, до речі, є юридичною особою, має самостійний баланс, реєстраційні рахунки в органах Державної казначейської служби, печатку тощо) [180, ст. 4], проте в інших регіональних органах влади такі підрозділи не створені взагалі або функціонують не як самостійні одиниці. Важливим залишається той факт, що Рада міністрів Автономної Республіки Крим у даний час певним чином зняла з себе відповідальність за реалізацію державної політики в сфері охорони праці, переклавши її на Міністерство соціально політики України. У зазначеній державній структурі цим питанням займається сектор охорони праці і державної експертизи умов праці управління соціального партнерства, трудових ресурсів, охорони праці і державної експертизи умов праці [181]. На наш погляд, у порівнянні із чіткою нормативною регламентацією охорони праці на регіональному рівні така діяльність має певні недоліки, оскільки ряд функцій покладається на не властивих для неї суб'єктів.

Крім того, здійснення державного нагляду у сфері охорони праці покладено і на інші уповноважені органи державної влади. До основних із них можна віднести такі: державні органи по нагляду за ядерною безпекою [182], державні органи по нагляду за пожежною безпекою, органи і заклади санітарно-епідеміологічного нагляду. На нашу думку, ці органи не можна з впевненістю віднести до системи суб'єктів охоронних відносин у трудовому праві, оскільки дані суб'єкти не є спеціальними і їхня діяльність прямо не пов'язана зі сферою найманої праці (вони здійснюють контроль за дотриманням суміжних з трудовим законодавства правовідносин), хоча і впливають при цьому безпосередньо на трудові відносини. Проте, незважаючи на такі висновки, до перелічених органів слід застосовувати поняття правосуб'єктності і безпосередньо пов'язувати його виникнення із моментом створення вказаного органу та наділенням його організаційно-владними трудовими повноваженнями у сфері охорони праці. Наступним елементом правового статусу інших уповноважених органів з охорони праці є власне наявність специфічних повноважень у вказаній сфері.

Важливими елементами класифікації, які безперечно слід розглянути, є суб'єкти охорони праці на рівні підприємства. Так, в першу чергу, мова йтиме про власника (роботодавця) як одного із основних та обов'язкових суб'єктів охоронних правовідносин. Логічним, на наш погляд, буде одночасний аналіз правового статусу роботодавця та працівника за допомогою методу порівняння, так як ці суб'єкти охорони праці тісно пов'язані між собою.

Проаналізувавши декілька елементів правового статусу суб'єктів охорони праці, розглянемо ще один з них – права і обов'язки. Перш за все, необхідно розпочати з того, що право працівника на охорону праці відноситься до числа основних трудових прав, що знайшли своє закріплення в ст.43 Конституції України. Це право набуває особливої актуальності в умовах ринку, коли все більшого поширення набуває розвиток договірних

відносин, в тому числі і трудових. З цього приводу професор В.І. Прокопенко, аналізуючи історичний досвід, розвиток правового регулювання трудових відносин в 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 [44, с. 106].

Нормативно закріплені права працівника на охорону праці можна розділити на загальні та спеціальні. До загальних відносяться ті, які поширюються на всіх без виключення працівників. Суб'єктивне право являє собою міру юридичної можливості, яка від простої (звичайної) можливості відрізняється тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону, і охороною з боку держави. Для з'ясування змісту суб'єктивних прав працівників у сфері охорони праці доцільно класифікувати їх за визначеними підставами. Л.С. Явіч зазначав, що юридичні права складається з трьох взаємопов'язаних конкретних правомочностей:

- а) права на позитивні дії;
- б) права вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку;
- в) права на захист, що виникає у зв'язку з порушенням юридичних обов'язків [106, с. 177-178].

Розглянемо в даному аспекті суб'єктивні права працівника в сфері охорони праці, почавши з першої групи прав. Так, право працівника на позитивні дії полягає в можливості відмови без будь-яких негативних наслідків для нього від виконання робіт у разі виникнення реальної небезпеки для його життя і здоров'я, причому час простою з цієї причини підлягає оплаті (частина друга ст. 7 Закону України «Про охорону праці»). Ще однією важливою гарантією забезпечення працівникові безпечних умов

праці є нормативно закріплене право працівника розірвати за власним бажанням трудовий договір у випадку, якщо роботодавець не виконує законодавство з охорони праці, при цьому працівникові має бути виплачена вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного заробітку (частина четверта ст. 7 Закону України «Про охорону праці») [15, ст. 7].

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 [106, ст. 7]. Слід вказати, що зазначеному праву працівника кореспондує обов'язок роботодавця надати саме таке робоче місце, а працівник, в свою чергу, має право вимагати від нього дотримання цього обов'язку. Фактично ця ж стаття закріплює право працівника вимагати від роботодавця переведення на легшу роботу (тимчасово або постійно), якщо це обумовлено станом здоров'я.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право вимагати від роботодавця надання достовірної інформації про стан умов та охорони праці на підприємстві, про наявність та можливий вплив на стан здоров'я шкідливих і небезпечних виробничих факторів, про передбачені компенсації і пільги за роботу в даних умовах. Також працівник має право на навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів власника (ст.20 Закону України «Про охорону праці») [15, ст. 20].

До третьої групи правомочностей відноситься закріплене у статті 11 Закону України «Про охорону праці» 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) [15, ст. 12]. 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 підставі вищезазначеного вважаємо, що право працівника на охорону праці має включати в себе також і право на захист його честі, гідності, ділової репутації в процесі трудової діяльності, оскільки утиск вказаних моральних категорій особи, яка виконує трудову функцію, здатний призвести не тільки до її моральних страждань, а й завдати безпосередню шкоду здоров'ю.

Слід вказати, що окрім норм, які закріплюють загальні для всіх працівників права у сфері охорони праці, до змісту інституту охорони праці входять спеціальні норми, що встановлюють додаткові права у сфері охорони праці для окремих категорій працівників. Аналізуючи українське законодавство, можна виділити чотири такі категорії, а саме: особи, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, жінки, неповнолітні, особи зі зниженою працездатністю (інваліди). Зважаючи на особливий статус цих працівників, передбачено ряд норм, які сприяють додатковому гарантуванню охорони праці на виробництві. Наприклад, для осіб, що працюють у важких і шкідливих умовах праці, законодавець абсолютно виправдано передбачив право на скорочений робочий день, додаткову відпустку, лікувально-профілактичне харчування (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»), обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди за рахунок коштів власника (ст. 19 вказаного Закону), забезпечення спецодягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту (ст. 10 вже згаданого Закону) [15, ст. 9; ст. 10; ст. 19]. Враховуючи, що робота в шкідливих та небезпечних умовах являє собою цілком реальний фактор ризику для життя і здоров'я працівників, особливо велике значення має практична реалізація закріплених суб'єктивних прав працівника. І в силу цього, на нашу думку, редакція статті 10 Закону повинна носити більш імперативний характер, з тим щоб робота без спецодягу та інших передбачених засобів захисту була категорично заборонена з метою більш надійного захисту здоров'я даної категорії

працівників. У юридичній літературі відзначалася необхідність категоричної заборони роботи без спецодягу та інших передбачених засобів захисту [183, с. 92].

Враховуючи ту обставину, що трудові правовідносини є двосторонніми, де кожна із сторін приймає на себе певні обов'язки, слід зазначити, що надані працівнику права на охорону праці передбачають також і покладання на нього певних обов'язків у цій сфері. Обов'язки сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці закріплені в Законі України «Про охорону праці» [15], КЗпП [76], Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [184] та інших нормативних актах.

Насамперед необхідно вказати, що відповідно до принципів державної політики в галузі охорони праці на власника покладається повна відповідальність за створення безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 4 Закону). У деяких учених виникає сумнів щодо передачі всієї роботи з охорони праці на підприємстві під контроль роботодавцю [183, с. 92]. Дана позиція видається нам принципово невірною, оскільки із самої сутності трудового договору, який є тим юридичним фактом, внаслідок якого трудові правовідносини виникають, випливає, що власник, уповноважений ним орган чи фізична особа (яка виступає в ролі роботодавця) зобов'язується забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи (частина 1 ст. 21 КЗпП). Ми вважаємо, що це абсолютно виправдано, тому що праця найманого працівника є невільною, виконується під керівництвом роботодавця і організовується ним же. А зі змісту статті 43 Конституції України випливає, що умови праці повинні бути належними, безпечними і здоровими. І саме власник (роботодавець) зобов'язаний забезпечити охорону праці особам, які уклали з ним трудовий договір. Також ст. 17 Закону України «Про охорону праці» закріплює обов'язок власника створити на кожному робочому місці здорові і безпечні умови праці і

конкретизує цей обов'язок в ряді нормативних приписів. Особливо важливе значення серед зазначених приписів, на наш погляд, має обов'язок власника проводити атестацію робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці (частина 6 ст. 17 Закону України «Про охорону праці»), оскільки для створення нормальних умов праці в першу чергу потрібно всебічно оцінити наявні робочі місця. Подібні погляди висловлювалися в науковій літературі [185, с. 84]. Вважаємо, що 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, з нашої точки зору, 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.

До вищезазначеного слід додати, що стаття 10 Закону України «Про охорону праці» містить обов'язок власника забезпечувати працівників засобами індивідуального та колективного захисту у випадках, коли відсутні гарантії безпеки виробничого середовища. Згідно з українським законодавством особи, які працюють у названих умовах, вважаються зайнятими на роботах з важкими і шкідливими умовами праці. Таким чином, на власника покладається обов'язок, по-перше, компенсувати цим особам роботу в несприятливих умовах наданням лікувально-профілактичного харчування, скороченого робочого дня, додаткової відпустки тощо (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»), по-друге, захистити їх від впливу несприятливих умов наданням спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту (ст. 10 Закону України «Про охорону праці») [15, ст. 9; ст. 10]. На

наш погляд, компенсуючі заходи, передбачені у статті 9 Закону України «Про охорону праці», носять також і захисний характер.

Вважаємо, що норми названих статей повинні носити більш імперативний характер з тим, щоб зобов'язати роботодавця створити такі умови, які зводили б до мінімуму ризик, властивий небезпечним і шкідливим роботам. Тобто, якщо за результатами атестації робочого місця за умовами праці там буде визнано наявність небезпечних і шкідливих умов (що неминуче в даний час на певних виробництвах), то в нормативному порядку повинна бути закріплена категорична заборона на проведення робіт на цьому робочому місці, якщо не дотримані всі без винятку приписи статей 9 і 10 Закону України «Про охорону праці» [15, ст. 9; ст. 10]. Це потрібно для того, щоб підвищити рівень захисту осіб, зайнятих на роботах з небезпечними та шкідливими умовами праці.

Як випливає з вищесказаного, обов'язок власника щодо забезпечення охорони праці включає в себе значний обсяг конкретних обов'язків, що обумовлено широким змістом права працівника на охорону праці. Нерівне співвідношення прав і обов'язків сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці пояснюється тим, що в умовах застосування найманої праці роботодавець і працівник не рівноправні у своєму становищі, оскільки працівник після укладення трудового договору потрапляє у певну залежність від роботодавця.

У відносинах з охорони праці активна роль відведена власнику (роботодавцю), однак певні обов'язки щодо забезпечення охорони праці покладені законодавцем і на самого працівника. Так, відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з устаткуванням, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

Стаття 18 Закону України «Про охорону праці» покладає також на працівника обов'язок проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди, а також негайно повідомляти власнику про нещасні випадки і реальну небезпеку, яка створює загрозу його життю і здоров'ю або оточуючих його людей, і приймати посильні заходи для усунення цієї небезпеки [15, ст. 18]. Як випливає зі змісту ст. 18, закріплені в ній обов'язки працівника є його невід'ємними обов'язками як сторони трудових правовідносин і, отже, невиконання їх може спричинити дисциплінарну відповідальність.

Таким чином, виходячи з вищесказаного, можна зробити наступний висновок, що зазначені нормативні положення потребують певного правового вдосконалення для того, щоб забезпечити найбільш повну реалізацію права працівників на охорону праці в умовах ринкових відносин.

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. Проте, якщо 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 за рахунок держави, завданої неправомірним рішенням та інші. Щодо спеціальних гарантій роботодавця, які опосередковано можна віднести до елементу правового статусу роботодавця, то назвемо наступні: 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 [15, ст. 38]. У зв'язку з вищевикладеним вважаємо, що система гарантій роботодавця належно не передбачена на законодавчому рівні, що спричиняє складнощі у розмінні правового статусу суб'єкта охорони праці – роботодавця.

На противагу вказаному, законодавець чітко регламентує систему гарантій працівника для 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 про обов'язок роботодавця, який паралельно виступає і гарантією реалізації прав працівника – при укладенні трудового договору особа має бути належним чином проінформована власником про умови праці на підприємстві, наявність небезпечних та шкідливих виробничих обставин та можливі наслідки їх впливу на здоров'я та безпечні умови виконання трудової функції [15, ст. 29]. На наш погляд, 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) по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від

нещасних випадків та професійних захворювань, які можуть спричинити втрату працездатності, власних працівників [78, ст. 5; ст. 45]. На наше переконання, обов'язковість вказаної гарантії має свої переваги, зокрема додаткова грошова допомога 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 [15, ст. 169], є ще однією гарантією, наданою законодавцем працівникові. Враховуючи вищесказане, слід підсумувати, що 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 зокрема.

Слід зауважити, що одним із вказаних у класифікації суб'єктів охорони праці виступає служба охорони праці на підприємстві. Опрацювавши юридичну літературу, можна зробити висновок про значну кількість визначень поняття «служба охорони праці» [97, с. 9; 72, с. 131]. Проте, на нашу думку, найбільше чітке та обґрунтоване визначення служби охорони праці на підприємстві дає В.Ц. Жидецький, який під цим суб'єктом охоронних відносин розуміє незалежний орган підприємства, діяльність якого врегульована чинним законодавством та який на підставі нормативної документації здійснює захист прав і свобод працівників підприємства з метою забезпечення нормальних та високопродуктивних умов праці [133, с. 96]. Отже, служба охорони праці на підприємстві здійснює захисну функцію права на внутрішній арені (на підприємстві), а спеціально створені державні органи – на зовнішній. Дана служба обмежується лише колом суб'єктів – учасники цього підприємства, над якими встановлено захист.

Необхідно вказати, що служба охорони праці на підприємстві має певні особливості у правовому статусі, зокрема щодо набуття правосуб'єктності та відповідальності при здійсненні функціональних обов'язків. Так, правосуб'єктність вказаного органу виникає з моменту

створення та наділення його владними повноваженнями. Ще однією специфічною ознакою правового статусу є наявність чітко регламентованого (обов'язкового) кола прав і обов'язків служби охорони праці та її працівників. Як приклад, можна навести наступне: до повноважень вказаної служби відносяться підготовка наказів та інших локальних документів з питань охорони праці для роботодавця; можливість інформування працівників про основні законодавчі норми регулювання охорони праці на підприємстві; розгляд питань щодо підтвердження виникнення небезпечної виробничої ситуації тощо [80, п. 3,4]. Слід додати, що відповідальність вказаного суб'єкта охоронних правовідносин як елемент правового статусу також різниться від попередніх відповідників, оскільки чітко не окреслена законодавчо, проте логічно впливає із положення Типового договору про службу охорони праці щодо безпосередньої підпорядкованості роботодавцю [80, п. 1.3]. Таким чином, служба охорони праці на підприємстві здійснює захисні повноваження безпосередньо в середині правовідносин – на підприємстві, представляючи трудовому колективу думку роботодавця (власника).

Наступним суб'єктом охоронних правовідносин, правовий статус якого необхідно дослідити, є комісія з питань охорони праці на підприємстві. Створення вказаного органу має не обов'язковий характер, а його рішення носять рекомендаційний характер. Діяльність комісії з питань охорони праці на підприємстві регламентується положеннями Закону України «Про охорону праці» [15] та Типовим положенням про комісію з питань охорони праці підприємства [81]. Слід зауважити, що правосуб'єктність вказаного органу виникає подібно до попередньо дослідженого, тобто з моменту безпосереднього створення та наділення владними повноваженнями. Також важливим є той факт, що комісія наділяється лише правами, а не обов'язками, оскільки її рішення, так як і діяльність, мають рекомендаційний характер. Вказаний орган має право

звертатися до роботодавця з пропозиціями по удосконаленню локального регулювання охорони праці на підприємстві; ознайомлюватися з будь-якими матеріалами, що стосуються здійснення охорони праці; виконувати контроль за дотриманням законодавства з охорони праці. Таким чином, законодавець надає альтернативну можливість для роботодавця щодо створення або не створення комісії з питань охорони праці на підприємстві, проте в будь-якому разі вона виступатиме додатковим гарантом створення та забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці.

Окресливши сутність суб'єктів охорони праці на підприємстві, вважаємо за потрібне звернути увагу на останній рівень у поданій нами ієрархічній структурі – рівень громадського контролю. Не менш важливим засобом забезпечення дотримання законодавства про охорону праці роботодавцем, ніж державний нагляд і контроль, є громадський контроль. Так, відповідно до ст. 41 Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників [15, ст. 41].

Організацій як суб'єктів охорони праці за невиконання покладених на них обов'язків, зокрема здійснення контролю за дотриманням безпечних умов праці та оremo необхідно сказати про відповідальність профспілкових охорони здоров'я на підприємстві, в установі чи організації. Вказана відповідальність згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди» обмежується індивідуальною відповідальністю осіб, які представляють трудовий колектив у вигляді дисциплінарних (аж до звільнення з посади) та матеріальних стягнень [186, ст. 18]. Потрібно також додати, що законодавець не передбачає відповідальності за невиконання покладених обов'язків, зокрема гарантування пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, служби охорони праці та комісії з питань

охорони праці, що є негативним фактором, оскільки перешкоджає визначенню правового статусу вказаних суб'єктів охорони праці.

Враховуючи наведене, доцільно розглядати правовий статус суб'єкта охорони праці як регламентовану та гарантовану державою систему норм, що містить чіткий перелік прав, обов'язків та відповідальності за їх невиконання та недотримання, у відповідності до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку у сфері окреслених відносин.

У свою чергу, виділення та дослідження окремих елементів правового статусу суб'єктів охорони праці дало змогу дійти висновку про необхідність удосконалення їх нормативного закріплення. Зокрема, законодавець має більш конкретизувати та вдосконалити перелік прав і обов'язків контрольно-наглядових суб'єктів у сфері охорони праці, передбачити систему гарантій роботодавця, служби охорони праці на підприємстві, комісії з питань охорони праці для належного виконання передбачених законодавством прав. Вважаємо внесення вказаних змін обов'язковими, оскільки вони дозволять сформулювати більш чітко та зрозуміле тлумачення поняття правового статусу суб'єктів охорони праці з урахуванням всіх його складових елементів.

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

Зважаючи на те, що в кінці XX ст. більшість країн з високим розвитком промисловості розпочала звертати увагу на безпечні умови праці, зокрема охорону праці на виробництві, то, відповідно, на сьогоднішній час в європейських та пострадянських країнах основний акцент на дане питання звертається як з боку держави, так і з боку відповідних суб'єктів. Це

проявляється у встановленні великої кількості технічних стандартів та правил, що стосуються вимог до виробничих аспектів діяльності підприємств, установ чи організацій.

На наш погляд, враховуючи зарубіжний досвід організації та функціонування охорони праці, можливо створити обґрунтовану систему забезпечення охорони праці в Україні. Вказаного вектору можна досягти шляхом імплементації норм країн Європи та пострадянського простору в український відповідник, проте з обов'язковим врахуванням особливостей у сфері охорони праці, що притаманні нашій державі. Так, порівняльним аналізом, дослідженням практики розвитку сфери охорони праці, функціонування її суб'єктів у зарубіжних країнах займалося багато науковців, зокрема: Г.М. Біла, В.Я. Буряк, Д.І. Васильєв, В.Ц. Жидецький, П.О. Ізюта, І.Я. Киселев, З.Я. Козак, Е.А. Новиков, О.М. Обушенко, В.А. Петренко, П.Д. Пилипенко, Н.М. Савельєва, О.В. Савчук, А.А. Силин та інші. Однак, зважаючи на вказані дослідження, комплексної характеристики та аналізу даної тематики не запропоновано, тому актуальність нашого дослідження є беззаперечною, адже воно дозволить сформулювати більш чіткі позиції щодо запозичення і реалізації позитивного зарубіжного досвіду у сфері охорони праці в Україні. Тому, не применшуючи значення проведеного аналізу з боку науковців, зазначена проблематика все одно потребує додаткового осмислення та дослідження.

Так, аналізуючи законодавчі акти країн Європейської співдружності, можна прийти до висновку, що в більшості з них створені та виконують притаманні їм функції спеціальні державні органи, що покликані забезпечувати реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу в цій області всіх державних органів і неурядових установ. Для прикладу, у Швейцарії центральним органом влади, що здійснює контроль за виконанням законодавства про охорону праці, виступає Федеральне бюро

промисловості, мистецтв і ремесел, точніше, його структурний підрозділ по захисту працівників, що складається з чотирьох інспекцій, кожній з яких підконтрольний та підзвітний один з чотирьох відповідних регіонів країни. Слід додати, що нещодавно до цього відділу були приєднані дві служби трудової медицини в Цюриху і Берні, що значно відобразилося на якості безпечних умов праці в країні [187, с. 112-113].

У свою чергу, практичний контроль за застосуванням законодавства про охорону праці здійснює кантональна влада, що має в своєму розпорядженні власні служби санітарії і захисту від пожеж. Вказані служби відрізняються одна від одної видами оснащення та чисельністю працівників. Так, якщо в Женевському кантоні вказані служби значні щодо кількості працівників і добре екіпіровані, то в кантонах з незначною промисловістю вони досить слабкі та нерозвинені. Слід додати, що для регулювання вказаних особливостей у 1984 році у Швейцарії був прийнятий консолідований закон. Він надає право інспекторам накладати санкції на підприємства або будівельні майданчики шляхом припинення їх роботи, якщо вони вважають, що існує серйозний ризик каліцтва або захворювання для працівників [34, с. 145-147]. На наш погляд, зазначений приклад децентралізації є досить корисним досвідом, адже за рахунок деконцентрації контрольно-наглядових органів у сфері охорони праці можливо досягти необхідних результатів щодо якіснішого та ефективнішого створення та забезпечення умов безпечної праці на виробництвах.

На стан безпеки праці в Швейцарії досить вагомий вплив здійснює Національна каса, що провадить страхування від нещасних випадків і професійних захворювань. Діяльність вказаного органу чітко регламентується Законом 1911 року про страхування на випадок захворювання або травматизму. Згідно із згаданим нормативно-правовим актом кожне підприємство у Швейцарії повинно в обов'язковому порядку страхувати працівників від зазначених ризиків. Виходячи із вказаного

положення законодавства, роль та значення Національної каси підвищується, оскільки за рахунок здійснення страхування значно зростає вплив на галузь безпеки і гігієни праці у зв'язку із встановленням умов, обов'язкових для дотримання [188, с. 3]. Національна каса як спеціальний суб'єкт охорони праці тісно співпрацює із федеральною і кантональною владою щодо питань безпеки і гігієни праці на виробництві. Важливо зазначити, що в разі виявлення серйозних нещасних випадків на виробництві такі підприємства, установи, організації в обов'язковому порядку піддаються перевірці інспекторами Національної каси (незалежно від державної інспекції). У зв'язку з цим, інспектори наділені повноваженнями видавати накази про призупинення всіх виробничих операцій, які вони вважають небезпечними. Також інспектори Національної каси мають необмежений доступ до реєстрів нещасних випадків і професійних захворювань на підприємствах і можуть надавати рекомендації щодо збільшення страхових внесків для тих підприємств, у яких є недоліки в цій області або в яких незадовільні програми безпеки й охорони здоров'я [188, с. 3].

Як підсумок, слід зазначити, що у Швейцарії, окрім державного суб'єкта у сфері охорони праці – Федерального бюро промисловості, мистецтв і ремесел, існує суб'єкт охорони праці приватного виду – Національна каса Швейцарії, яка, по-перше, здійснює страхування робітників від нещасних випадків та професійних захворювань на підприємствах, по-друге, контролює безпечні умови праці через вивчення у власних лабораторіях проблем, пов'язаних із впливом хімічних речовин, іонізуючою радіацією, шумів і вібрацій. На нашу думку, даний досвід може бути використаний в Україні для забезпечення безпечних умов виробництва та перешкоджання захворювань і травматизму, оскільки схожої структури – приватного суб'єкта охорони праці, наділеного таким широким спектром повноважень, в нашій державі не існує.

Отже, на основі досвіду Швейцарії у сфері організації охорони праці позитивним для запозичення у національне законодавство буде: покладення усіх функцій щодо нагляду та контролю за станом охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях на Державну службу з питань праці.

Наступною країною, досвід якої необхідно вивчити, є Німеччина. Так, у даній державі правила та стандарти безпеки і гігієни праці дещо схожі з швейцарськими. Наприклад, в Швейцарії приватні організації відіграють мало не основну роль у страхуванні від нещасних випадків на виробництві. Система запобігання нещасним випадкам, що наразі діє в ФРН, є досить складною і містить ряд елементів. Слід додати, що безпека і гігієна праці в Німеччині регулюється на двох рівнях: 1) офіційними нормативно-правовими актами (законами і постановами); 2) стандартами, правилами, нормами запобігання нещасним випадкам, що розроблені страховими асоціаціями в різних областях економічної діяльності [99, с. 109].

Перш за все, за рахунок законодавчих актів німецька держава врегулювала цілу низку класичних проблем, пов'язаних із запобіганням нещасних випадків на виробництві, наприклад, у результаті використання парових котлів, ліфтів, вибухових рідин та речовин, а, в свою чергу, за допомогою постанов вирішила питання захисту особливих категорій робітників (молоді чи вагітних жінок). Стандарти, правила, норми запобігання нещасним випадкам, які розробляються страховими асоціаціями, стосуються звичайних промислових ризиків, створюваних машинами в таких галузях як швейна промисловість, виробництво хімічних речовин, гончарна справа, а також ризиків поводження з матеріалами [99, с. 109]. Згадані правила хоч і мають рекомендаційний характер, проте справляють важливий вплив на безпеку праці.

Проаналізувавши вищевказане, слід підсумувати, що в Україні подібної кількості нормативно-правових актів, які регулюють зазначені

проблеми, пов'язані з охороною праці, окрім уніфікованого, проте явно застарілого Кодексу законів про працю України, немає. На наш погляд, подібна правова регламентація допоможе українській державі в подоланні законодавчо неурегульованих умов та особливостей праці, що призведе до зменшення виробничих ризиків та нещасних випадків для працівників під час виконання їх трудової функції.

Необхідно зауважити, що в Німеччині, так як і в Україні, відповідальність за безпеку праці лежить на підприємцеві, однак законом передбачено, що в деяких випадках необхідно заручитися згодою сторін, зацікавлених у безпеці на робочому місці, наприклад заводського комітету (схожими органами в нашій країні виступають служба охорони праці та комісія з питань охорони праці на підприємстві). Німецьке законодавство також містить подібне до українського положення про те, що підприємець (власник) зобов'язаний при певному чисельному складі працівників і в залежності від ступеня ризику на виробництві призначити заводського лікаря й інженера з техніки безпеки. На підприємствах з числом працюючих понад 20 осіб повинні призначатися уповноважені з техніки безпеки, що зі своєї ініціативи здатні сформулювати рекомендації і пропозиції в межах своєї компетенції [52, с. 120].

У свою чергу, український підприємець (власник) на підприємстві 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, які мають відповідну підготовку [15, ст. 15]. На підставі вищезазначеного можемо констатувати, що законодавчі акти України містять ряд схожих з ФРН та в певній мірі ідентичних норм, що гарантують безпеку праці на підприємстві, в установі, організації 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», в якому будуть диференційовано врегульовані 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.

Для порівняння у Законі Франції про гарантії проти професійних ризиків 1991 р. передбачено 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. В разі порушення зазначеного обов'язку, на робітників можуть бути покладені адміністративні стягнення у формі штрафів. У Франції працівник вправі відмовитися виконувати небезпечну для його життя і здоров'я роботу. Дане положення повністю співвідноситься з українським аналогом, який закріплений в ч. 2 ст. 6 Закону України «Про охорону праці». Зокрема в ній зазначено: «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» [15, ст. 6].

Згідно із французьким законодавством 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. Показовим є той факт, що інспектори праці не наділені правом у разі виникнення надзвичайних обставин тимчасово закривати підприємства або видавати обов'язкові накази, наприклад, про евакуації персоналу, за самотійним рішенням. У цьому випадку інспектори

повинні звертатися в суд, де, відповідно, вказане звернення буде розглянуто в прискореному порядку [189, с. 136-145]. У свою чергу, 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, проте з більш ширшим спектром повноважень, ніж вказаний суб'єкт у Франції. 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.

Також французьке законодавство регламентує можливість створення на підприємствах, кількість працівників на яких перевищує 250 осіб, так званої соціальної служби з проблем праці. Персонал зазначеної служби узгоджується та призначається за угодою між керівництвом підприємства (власником) і комітетом підприємства, а у разі відсутності домовленості – інспектором праці. Служба з проблем праці покликана надавати допомогу працівникам у вирішенні психологічних та соціальних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим. Дані служби повинні направляти та скоординувати дії керівництва підприємства (власника) і комітету підприємства по розв'язанню необхідних соціальних питань; допомагати у створенні на підприємстві сприятливого психологічного клімату, задоволеності всіх працівників працею, сприяти запобіганню стресів, виробничого дискомфорту, «виробничої туги» [1, с. 220]. Як зазначалося вище, як у Німеччині та Франції, так і в Україні вказані положення дублюються, проте з певними притаманними їм особливостями. Таким чином, 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.

Цікавою для здобуття цінного досвіду в сфері організації суб'єктів охорони праці є Польща. Так, до структури системи управління охороною праці у досліджуваній країні входять органи та організації, що беруть безпосередню участь у формуванні і реалізації завдань в області безпеки і гігієни праці на виробництві. Дану систему можна розділити на дві складові: національну та корпоративну. Перша включає Парламент Республіки Польщі (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 Державна трудова інспекція, Державна санітарна інспекція, Управління технічного нагляду, суди та прокуратура [190, с. 122-126]. У свою чергу, друга складова повністю повторює перелік українських суб'єктів охорони праці. Зважаючи на вищевикладене, вважаємо за потрібне підсумувати, що досвід Республіки Польщі є корисним у побудові лаконічної 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).

Ще одним специфічним закордонним контрольно-наглядовим суб'єктом у сфері охорони праці, який необхідно розглянути, є Служба охорони праці та здоров'я (HSE) у Великій Британії. Даний орган суворо контролює стан охорони праці на підприємстві і його відповідність задекларованим стандартам у країні. Служба охорони праці та здоров'я (HSE) є складовою частиною Департаменту праці та пенсій, яким керує державний секретар, член Кабінету Міністрів. 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 (саме ці посадові особи керують роботою усієї HSE). 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 [191, с. 22-23].

Слід додати, що HSE має досить складну структуру та, крім згаданих вище напрямів, діє 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 у Великій Британії. Проте не всі питання охорони праці у країні здійснює HSE, оскільки частину повноважень делеговано органам місцевого самоврядування. З вищезазначеного можна зробити висновок, що HSE 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 від 1998 року. Окрім перелічених

сфер, до компетенції HSE не відноситься охорона праці на морському, залізничному та авіаційному транспорті, а також нагляд у такій специфічній сфері як металургійне та гірничорудне виробництво. Уповноваженим представником Служби охорони праці та здоров'я виступає інспектор, який для реалізації покладених на нього завдань наділений рядом виключних повноважень: має право видавати роботодавцю приписи, призупиняти діяльність підприємств або його відділень (філій), забороняти експлуатацію устаткування та виконання робіт включно до усунення правопорушення. У цьому контексті слід зауважити, що аналогічними повноваженнями наділена і Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, проте вони залишаються лише задекларованими в законодавчих актах, а у Великій Британії дані положення суворо виконуються на практиці. Наприклад, однією з гарантій їх виконання виступає обов'язок британського роботодавця направляти повідомлення про кожен випадок травматизму чи порушення правил охорони праці Службі охорони праці та здоров'я (HSE) [191, с. 22-23]. Зважаючи на вищевикладене, необхідно зауважити, що попри складну і досить заплутану структуру та систему організації Служби охорони праці та здоров'я у Великій Британії, вона є ефективним механізмом контролю за дотриманням законодавчо регламентованих правил по охороні праці на найбільших та найнебезпечніших виробництвах у країні, а також дієвим засобом реалізації на практиці положень нормативно-правових актів у сфері охоронних правовідносин.

Цікаво дізнатися, що основний обсяг робіт для інспекторів становлять планові перевірки, при цьому акцент робиться на підприємства з високими виробничими ризиками. Оцінку ризиків проводять за спеціальною незалежною рейтинговою системою, яка враховує різні характеристики підприємства, у тому числі й ефективність системи управління охороною праці. В разі виявлення порушень на підприємстві, вказана Служба охорони

праці та здоров'я передає матеріали перевірки до відповідних судів: у випадку дрібних порушень, до судів нижчої інстанції – магістратських (поліцейських) судів Великої Британії; у більш серйозних випадках – до Королівського суду. Слід додати, що 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 міс. (можливі одночасно і декілька покарань) [191, с. 22-23]. 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, позитивним 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.

Слід зауважити, що профспілкові організації як недержавні суб'єкти охорони праці в країнах Європейської співдружності відіграють не менш важливу роль у сфері гарантування безпечних та здорових умов праці на виробництві. Зазначені організації трудящих відрізняються між собою лише делегованими функціями та повноваженнями. Як правило, вказані особливості проявляються у взаємовідносинах профспілкових організацій з роботодавцями (власниками) і 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 трудящих 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 стосується лише деяких рішень роботодавця [52, с. 121]. У свою чергу, інші країни-члени Європейського Союзу, окрім вказаних прав, передбачають у законодавчих актах можливість для представників трудящих отримання потрібної інформації та консультативних рекомендацій з питань безпеки праці. Так, наприклад, у деяких країнах Європейської співдружності нормативно регламентовано право або так звану можливість профспілкових організацій на доступ до будь-якої інформації, необхідної їм для виконання поставлених завдань, що стосуються охорони здоров'я та праці [192, с. 13]. На наш погляд, 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 їх власників перелік документів про періодичні заходи в сфері гігієни і безпеки праці на виробництві. Окрім того, у Бельгії, Нідерландах та Франції представники трудящих мають додаткове право на отримання і розгляд річних програм діяльності адміністрації підприємств. У зазначених країнах на підприємців покладається обов'язок надання у чітко визначений строк звітності про хід виконання таких програм. Ще однією особливістю слід вважати той факт, що роботодавці (власники) зобов'язані вести реєстри, в яких повинна міститися інформація щодо частоти випадків травматизму і професійних захворювань на виробництві. В Італії колективні угоди передбачають кілька таких реєстрів, що стосуються осіб найманої праці, які

працюють в однакових умовах, наприклад, реєстр факторів потенційних ризиків у кожному робітничому середовищі або реєстр даних про неявку на роботу, про захворювання, нещасні випадки, результати медичних оглядів тощо. Окрім можливості отримання потрібної інформації та консультативних рекомендацій представники робітників вправі брати участь в перевірці (інспектуванні) робочих місць, а також у розслідуванні обставин виробничого травматизму [193, с. 22; 194, с. 96-113]. Як зазначено вище, у більшості країн Європейського Союзу профспілкові організації наділені широким колом повноважень у сфері забезпечення локальної або внутрішньої охорони праці, тобто охорони праці на підприємствах, що дає змогу контролювати та здійснювати так званий громадський нагляд за дотриманням та реалізацією власниками всіх приписів законодавства у вказаній сфері.

Згідно із законодавством Ірландії та Нідерландів права робітників певним чином обмежені. Так, в Ірландії їхні представники можуть тільки супроводжувати інспектора з праці при перевірці підприємства; у Нідерландах вони мають право ознайомлюватися з умовами праці на підприємстві, однак на практиці чіткого розуміння вказаного питання немає. В той же час, у Великій Британії представники працівників мають право слідкувати за охороною здоров'я та безпекою праці робітників. Британський акт, що стосується делегатів з безпеки праці і комітетів з безпеки праці, як і численні колективні угоди в Італії, дозволяють робітникам проводити свої власні перевірки і з'ясовувати обставин нещасних випадків. В разі прийняття відповідних розпоряджень чи рішень щодо порушень трудового законодавства й охорони праці інспектор з охорони праці в Італії і Норвегії, в першу чергу, зобов'язаний проконсультуватися із представниками трудящих [195, с. 19-22]. У багатьох країнах Європейської співдружності право контролювати застосування норм належить змішаному комітету з безпеки праці, відповідно до якого

роботодавець і представники осіб найманої праці можуть спільно проводити періодичні інспекції робочих місць і розслідування випадків виробничого травматизму [196, с. 105]. Аналізуючи законодавчо регламентовану діяльність профспілкових організацій або їх уповноважених представників, слід зробити висновок, що в Україні робота таких структур у більшості випадків носить формальний характер, оскільки вони в повній не реалізують своїх повноважень, не маючи належних зв'язків як з роботодавцем, так і з органами державної влади у сфері охорони праці.

Також слід зазначити, що у всіх європейських країнах, так як і в Україні (статті 43, 44 Закону України «Про охорону праці»), порушення правил техніки безпеки й інших правил охорони праці тягне за собою дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову (майнову), а також кримінальну відповідальність у вигляді штрафу або тюремного ув'язнення (обмеження волі). Так, Кримінальні кодекси багатьох країн містять спеціальну статтю (або кілька статей), що встановлює відповідальність за порушення правил охорони праці, у ряді випадків досить значну, наприклад, згідно з КК Італії (ст. 437) – до 10 років тюремного ув'язнення. Нещасний випадок на виробництві, який викликав серйозні наслідки, і особливо зі смертельним результатом, може стати основою застосування кримінально-правових норм, що не мають прямого відношення до забезпечення охорони праці, наприклад, смерть або заподіяння шкоди здоров'ю з необережності. У деяких країнах за порушення правил з охорони праці допускається кримінальна відповідальність (штраф) у відношенні юридичної особи (корпорації) [196, с. 220]. У свою чергу, в даному питанні українське законодавство є також у певній мірі прогресивним, оскільки як і наведені вище кримінально-правові акти зарубіжних країн, Кримінальний кодекс України передбачає різні види відповідальності правопорушників: штраф, обмеження чи позбавлення волі. Наприклад, ст. 271 КК України передбачає позбавлення волі із заборonoю обіймати 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 [197, ст. 271].

Враховуючи досвід перелічених вище європейських країн, важливим для запозичення у національне законодавство буде:

1) надання профспілковим організаціям більш широкого обсягу повноважень;

2) 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 (відповідно до 3 років обмеження волі та до 10 років позбавлення волі).

У процесі нашого дослідження корисним видається розгляд особливостей суб'єктів охорони праці в Сполучених Штатах Америки. Вказані особливості пов'язані із нижчим рівнем свідомості і дисциплінованості працівників та роботодавців у цій країні порівняно з європейськими державами. У США відбувається постійний (і досить значний) приплив мігрантів, причому з країн, де культурі виробництва приділяється мінімум уваги. Слід зазначити, що одним із суб'єктів охорони праці у США виступає Адміністрація охорони праці та здоров'я (OSHA), яка за своїми функціями схожа з нашою вітчизняною Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки, оскільки у ній поєднані промислова безпека, охорона та гігієна праці. Тобто у даній організації працюють не тільки інспектори з охорони праці, але й санітарні лікарі. Вказана Адміністрація охорони праці та здоров'я (OSHA) входить до складу Департаменту праці (United States Department of Labor), аналогічному колишньому Міністерству праці України (наразі це Міністерство соціальної політики України). Головний офіс OSHA знаходиться у Вашингтоні, він керує роботою всіх десяти регіональних офісів, кожний з яких поширює

свої повноваження на кілька штатів США. Досліджувана організація діє на основі закону про охорону праці (1970 р.) і контролює підприємства незалежно від галузі, місцезнаходження та 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 (MSHA), федеральна адміністрація авіації (FAA), берегова охорона (CG). Крім того, частину контрольно-наглядових функцій у сфері охорони праці федеральні органи передали штатам, які розробляють власні програми з охорони праці, що обов'язково враховують вимоги закону 1970 р. (всього таких програм – більше 26) [198, с. 26-27]. Що ж стосується розподілу сфери повноважень різних державних та місцевих органів з нагляду, то вона доволі громізка і заплутана. Наприклад, своїми повноваженнями OSHA 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 [198, с. 27]. Слід вказати, що федеральна 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. Основну діяльність вказаного інституту становлять 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. Інститут також проводить атестацію робочих місць [198,

с. 27-28]. Також слід звернути увагу на ще одну відмінність. У нашій країні, як і скрізь на території колишнього СРСР, прийнято навчати роботодавців та спеціалістів з охорони праці у спеціальних навчальних центрах, а робітників – на тих підприємствах, де вони зараховані до штату. У США ж функціонує незалежна система навчання робітників та працівників інших професій (медсестер, секретарів, працівників готелів тощо), чиї посади не передбачають вищої освіти. На наш погляд, це досить прогресивна норма та діяльність, впровадження якої в Україні дозволить досягти значних результатів у сфері безпеки здоров'я та охорони праці. Отже, враховуючи досвід Сполучених Штатів Америки у сфері організації та управління охорони праці, позитивним для запозичення у національне законодавство буде:

- 1) 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;

- 2) створення незалежної системи навчання працівників на базі спеціальних навчальних центрів, а не на підприємствах чи в організаціях безпосередньо.

Ще однією країною, систему суб'єктів охорони праці якої було б корисно дослідити для здобуття відповідного досвіду в даній сфері, є Російська Федерація. Слід відзначити, що російська система суб'єктів охорони праці майже в повній мірі повторює українських відповідник. Так, Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» у відповідному розділі «Обеспечение охраны труда» досліджувані суб'єкти поділяють на державні та недержавні [199, ст. 11]. 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, серед недержавних учасників охоронних правовідносин виділяються роботодавець (точніше – обов’язки роботодавця по забезпеченню безпечних умов виробництва та охорони праці), служба охорони праці (на підприємствах, де працює більше 100 робітників) або спеціаліст по охороні праці (в разі, коли чисельність робітників не перевищує 100 осіб або служба охорони праці відсутня), комітети (комісії) по охороні праці. На наш погляд, вказані 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, на відміну від великої кількості контролюючих та наглядових органів в Україні, в російському законодавстві передбачено лише одну федеральну централізовану систему державних органів – Федеральну інспекцію праці, що здійснює державний нагляд та контроль за виконанням вимог щодо охорони праці, діяльність якої регламентується ст. 20 Закону РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Додатково в країні функціонує державна експертиза умов праці РФ, яка є федеральним органом виконавчої влади і органом виконавчої влади суб’єктів Російської Федерації і 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 [200, с. 14-24].

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, на наш погляд, українське законодавство є більш прогресивним та проєвропейським в плані суб’єктів охорони праці, оскільки містить, хоч і досить непросту та

заплутану ієрархію відповідних органів, проте таку, що в певній мірі мінімізує корупційні прояви.

Наступний аспект дослідження торкнеться досвіду організації суб'єктів охорони праці в Республіці Білорусь. Слід зазначити, що суб'єкти охорони праці у вказаній країні, згідно з профільним законодавчим актом – Законом Республіки Білорусь «Об охране труда», необхідно поділяти на: 1) суб'єкти державного управління в сфері охорони праці; 2) суб'єкти, що здійснюють організацію охорони праці; 3) суб'єкти контролю (нагляду) за дотриманням законодавства про охорону праці [201, ст. 6, 17, 38]. Так, характеризуючи першу групу суб'єктів, серед них необхідно виділити відмінну для України рису – безпосереднє управління охороною праці здійснюється Президентом Республіки Білорусь, оскільки саме він визначає єдину державну політику в сфері охорони праці. Додатковими функціями по управлінню охороною праці наділені Уряд Республіки Білорусь, республіканські органи державного управління та інші державні організації, що підпорядковані Уряду Республіки Білорусь. На наш погляд, така специфічна відмінність у системі державних управлінських суб'єктів охорони праці між Україною і Білоруссю викликана характерною для останньої особливою республіканською формою правління, яка передбачає великий об'єм президентських повноважень.

Аналізуючи суб'єктів, що здійснюють організацію охорони праці в Білорусі, слід зробити висновок, що вони практично повторюють українські відповідники. Так, серед недержавних суб'єктів охорони праці в Республіці Білорусь виділяють: роботодавця (згідно із ст. 17 Закону Республіки Білорусь «Об охране труда» на роботодавця покладається обов'язок по забезпеченню та гарантуванню охорони праці на підприємстві, в установі чи організації); робітника (оскільки ст. 19 вказаного вище Закону покладає на робітників відповідні обов'язки в сфері охорони праці як гарантії забезпечення безпечних умов виконання трудової функції); службу охорони

праці (спеціаліст по охороні праці) – створюється безпосередньо роботодавцем (власником) задля організації роботи по охороні праці і здійснення контролю за дотриманням законодавства в сфері охорони праці; комісію по охороні праці, яка створюється за ініціативою роботодавця (власника) або профспілкового органу, оскільки до її складу входять як представники роботодавця, так і представники профспілкової організації на паритетних засадах [201, ст. 7-40]. 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 (в першому варіанті) такого специфічного суб'єкта як робітник, оскільки українським законодавцем його до суб'єктів управління охороною праці не віднесено.

Ще однією відмінністю між суб'єктами охорони праці у порівнюваних країнах є різниця 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 або інші органи, уповноважені на здійснення контролю (нагляду); Генеральна прокуратура Республіки Білорусь; органи Державної експертизи; профспілкові організації безпосередньо або через технічних інспекторів праці, громадських інспекторів по охороні праці [202, с. 15-17]. На наш погляд, віднесення до суб'єктів охорони праці органів прокуратури є додатковим гарантуванням виконання та реалізації законодавства про охорону праці, а також дотримання, передбачених законодавчими актами, безпечних умов праці та виробництва в цілому. Виходячи з цього, вказаний аспект потребує якнайшвидшого впровадження та законодавчої регламентації в Україні.

Отже, враховуючи досвід Білорусії у сфері організації та управління охорони праці, позитивним для запозичення у національне законодавство буде: віднесення працівника до повноцінних суб'єктів охорони праці на підприємстві, в організації чи установі.

Останньою країною пострадянського простору, суб'єкти охорони праці якої слід проаналізувати, є Республіка Узбекистан. Слід зазначити, що система суб'єктів охорони праці вказаної країни характеризується відносною спрощеністю як щодо Російської Федерації та Республіки Білорусь, так і щодо України, оскільки не містить такої кількості суб'єктів як у зазначених країнах. Зокрема, до ієрархічної структури суб'єктів охорони праці в Узбекистані відносяться: суб'єкти, що здійснюють забезпечення охорони праці та суб'єкти державного і громадського контролю за виконанням приписів законодавчих актів у сфері охорони праці. Першу групу складають: 1) 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); 2) міністерства та відомства (розробляють та фінансують цільові програми по покращенню умов праці); 3) адміністрація підприємств, підприємець, роботодавець, власник або уповноважена особа (здійснює забезпечення виконання вказаних правил, норм і стандартів); 4) робітники (оскільки на них покладено обов'язок виконувати вимоги правил та нормативів по охороні праці на виробництві) [203, ст. 8]. На наш погляд, вказана структура суб'єктів, що здійснюють забезпечення охорони праці, є оптимальною та лаконічною і потребує використання в українському законодавстві в сфері охорони праці.

У свою чергу, до наглядових суб'єктів у сфері охорони праці Узбекистану відноситься прототип вітчизняного Держгірпромнагляду – Державна інспекція з нагляду за геологічним вивченням надр, безпечним

веденням робіт у промисловості, гірничій справі та комунально-побутовому секторі. Основною метою вказаної організації є не перевірка та покарання підприємців (роботодавців-власників), піднаглядових інспекцій, як в Україні, а організація їх навчання та самостійного виправлення помилок, яких вони припускаються під час здійснення виробництва [204, с. 26-27]. Необхідно наголосити на головній відмінності вказаних служб в Україні та Узбекистані. Так, в Узбекистані 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. Тому, на наш погляд, саме таке 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, 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, на наш погляд, 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 в повній мірі не зможе підвищити належний рівень охорони праці, оскільки ця процедура значно більше залежатиме від дотримання з боку учасників охоронних правовідносин встановлених державою правил, нормативів та стандартів.

Висновки до розділу 3

1. Суб'єкт охорони праці – сукупність органів (державних та недержавних) або уповноважених осіб підприємства, установи, організації, що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, а також здійснювати нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

2. Специфічними ознаками, що притаманні лише суб'єктам охорони праці, є:

1) 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 вони 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 сіб) щодо охорони праці;

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

3. До суб'єктів охорони праці відносяться:

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 по 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.

4. Правовий статус суб'єктів 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), у відповідності до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку.

5. Враховуючи досвід зарубіжних країн у сфері організації охорони праці, запропоновано:

1) покладення усіх функцій щодо нагляду та контролю за станом охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях на Державну службу з питань праці (на основі законодавства Швейцарії);

2) прийняття нового Закону України «Про охорону праці», в якому будуть диференційовано врегульовані 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 (на основі законодавства Німеччини);

3) 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 забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі шляхом надання допомоги працівникам у вирішенні соціальних та психологічних проблем, особливо жінкам, молоді, інвалідам, літнім трудящим (на основі законодавства Франції);

4) створення доступної, простої та лаконічної ієрархічної структури суб'єктів охорони праці, що складатиметься з двох ключових рівнів:

державного та корпоративного (приватного) (на основі законодавства Польщі);

5) 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 (на основі законодавства Великої Британії);

6) віднесення працівника до повноцінних суб'єктів охорони праці на підприємстві, в організації чи установі (на основі законодавства Білорусі).

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлене теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні концептуальних засад модернізації та оптимізації у сфері організації та діяльності суб'єктів охорони праці. Основними науковими і практичними результатами роботи є наступні висновки і пропозиції.

1. Охорона праці – це складна система правових, соціально-економічних, культурно-політичних, екологічних, наукових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які реалізуються спеціально уповноваженими юридичними та фізичними особами для забезпечення належних умов праці з метою запобігання загрози життю та здоров'ю працівника у процесі виконання ним трудової діяльності, а також збереження та сприяння підвищенню його працездатності.

Охороні праці властиві наступні ознаки: 1) соціальна – ставлення до людини, її життя та здоров'я як до найвищої соціальної цінності у процесі виконання останньою трудової діяльності повинно сприйматися як один із фундаментальних напрямів діяльності соціальної політики держави; 2) економічна – полягає у забезпеченні роботодавцем належних та безпечних умов праці, за яких найбільш ефективно будуть реалізовуватися економічні інтереси працівника, а отже, і держави в цілому; 3) правова – гарантії забезпечення збереження життя і здоров'я працівника прямо передбачені нормативно-правовими актами, встановлюються й утверджуються ними; нормативно-правові акти регулюють суспільні процеси у сфері запобігання загрозам для найвищої соціальної цінності у нашій країні – людини; 4) контрольно-наглядова – держава створює ряд вимог до роботодавця щодо забезпечення останнім належних умов праці і перевіряє їх виконання на рівні підприємства, установи чи організації через спеціально уповноважені на те органи з

метою забезпечення утвердження трудового потенціалу людини у процесі здійснення нею трудової діяльності; 5) зв'язок з іншими науками (соціологія, безпека життєдіяльності, екологія, гігієна й фізіологія праці, психологія, інженерна психологія, технічна естетика тощо).

2. Історико-правовий аналіз становлення та розвитку охорони праці охоплює 4 етапи, а саме: I етап (з IV століття до нашої ери до XVII століття нашої ери) – формується фундаментальне усвідомлення людиною потреби створити умови праці, які б забезпечили збереження її життя і здоров'я; II етап становлення та розвитку охорони праці (XVIII століття –початок XX століття) характеризується формуванням масштабної соціальної потреби працівників багатьох країн світу у контексті забезпечення належних умов праці, які будуть максимально охороняти їх життя та здоров'я; III етап становлення та розвитку охорони праці (початок-кінець XX століття) характеризується тенденцією поширення ідеї охорони праці серед усіх країн світу, особлива роль відводиться законодавству у сфері праці, в більшості країн у конституціях відображають право на безпеку праці, на здорові умови праці і, природно, на охорону праці; приймається ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на урегулювання багатьох аспектів охорони праці; впродовж IV етапу становлення та розвитку охорони праці (1991 р. – до сьогодення) формується і вдосконалюється національне законодавство у сфері праці, активно розвиваються процеси євроінтеграції та орієнтації на міжнародні цінності і стандарти в соціальній сфері. Здійснюються різні заходи щодо вдосконалення умов праці, зміцнення їх безпеки та комфортності для працівників. Набувають динаміки тенденції щодо становлення України як соціальної та правової держави.

3. Сучасному стану нормативно-правового регулювання охорони праці притаманні наступні ознаки: 1) декларативний характер більшості норм у сфері охорони праці; 2) відсутній механізм їх реалізації, а також забезпечення реального контролю та нагляду за охороною праці на виробництві; 3) відсутність здійснення широкого спектру заходів щодо

охорони праці як з боку держави, так і з боку роботодавця; 4) наявність прогалин і колізій у законодавстві у сфері охорони праці; 5) існування поряд із главою «Охорона праці» в Кодексі законів про працю Закону України «Про охорону праці», у зв'язку з чим точаться численні дискусії з приводу систематизації законодавства у сфері праці.

4. Принципи охорони праці – це вихідні засади, керівні основоположні ідеї, які визначають напрями та зміст державного регулювання у сфері охорони праці й характеризуються системністю і взаємоузгодженістю, загальнозначущістю, загальнообов'язковістю, стабільністю, предметною визначеністю, універсальністю, регулятивністю, а також послідовністю у реалізації.

Виділено наступні ознаки принципів охорони праці: 1) історичний характер; 2) об'єктивна зумовленість; 3) регулятивність; 4) нормативність; 5) універсальність; 6) обов'язковість; 7) системність; 8) стабільність; 9) предметна визначеність.

5. Суб'єкт охорони праці – сукупність органів (державних та недержавних) або уповноважених осіб підприємства, установи, організації, що покликані гарантувати та забезпечувати реалізацію законодавчо визначених норм та правил, спрямованих на попередження виробничого травматизму та професійних захворювань, а також здійснювати нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

6. До специфічних ознак, що притаманні у своїй сукупності лише суб'єктам охорони праці, належать наступні: 1) 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 вони 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).

До суб'єктів охорони праці відносяться: **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 по 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.

Правовий статус суб'єктів 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), у відповідності до яких суб'єкт охоронних правовідносин обирає та координує власну поведінку.

7. Враховуючи досвід зарубіжних країн у сфері організації охорони праці, запропоновано: 1) покладення усіх функцій щодо нагляду та контролю

за станом охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях на Державну службу з питань праці (на основі законодавства Швейцарії); 2) прийняття нового Закону України «Про охорону праці», в якому будуть диференційовано врегульовані 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 (на основі законодавства Німеччини); 3) 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, 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 (на основі законодавства Франції); 4) створення доступної, простої та лаконічної ієрархічної структури суб'єктів охорони праці, що складатиметься з двох ключових рівнів: державного та корпоративного (приватного) (на основі законодавства Польщі); 5) 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 (на основі законодавства Великої Британії); 6) віднесення працівника до повноцінних суб'єктів охорони праці на підприємстві, в організації чи установі (на основі законодавства Білорусі).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран / И.Я. Киселев // Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (общая часть) / В.С. Венедиктов. – Симферополь: ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
3. Жернаков В.В. До питання про правове розуміння свободи праці / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених. – Вип. 3 і 4. – Х.: Основа, 1997. – 526 с.
4. Малая Советская энциклопедия / [под ред. Б.А. Введенского]. – 3-е изд. – Т. 9. – М.: Советская энциклопедия, 1960. – 1210 с.
5. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / [редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. – К.: Укр. енцикл., 2003. – Т. 5: П-С. – 736 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – 2-ге вид. – Х.: Консум, 2000. – 359 с.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Іншин М.І. Трудове право України: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х.: Диска плюс, 2014. – 500 с.
9. Форд Г. Моя жизнь и мои достижения / Г. Форд. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 235 с.
10. Обушенко О.М. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України / О.М. Обушенко // Публічне право. – 2013. – № 2 (10). – С. 227-233.

11. Кашлакова А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: монография / А.С. Кашлакова. – Барнаул: АЗБУКА, 2012. – 154 с.
12. Гогіташвілі Г.Г. Система управління охороною праці: навч. посібник / Г.Г. Гогіташвілі. – Львів: Афіша, 2002. – 320 с.
13. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР / С.А. Голощапов. – М.: Юридическая литература, 1982. – 199 с.
14. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.08.2011 № 889-р. // Офіційний вісник України. – 2011 р. – № 72. – стор. 49. – стаття 2717. – код акту 58349/2011.
15. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992 р. – № 49. – Ст. 668.
16. Лозовой А.І. Інститут охорони праці в нормах національного та міжнародного законодавства / А.І. Лозовой // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 19. – С. 342-349.
17. Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: АН СССР, Ин-т гос. и права, 1975. – 281 с.
18. Уржинский К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1984. – 200 с.
19. Невєрова А.С. Поняття і структура інституту охорони праці / А.С. Невєрова // Вісник Львівського університету. – Сер.: Юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 255-260.
20. Трудове право України: академічний курс: підручник / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.
21. Івчук Ю.Ю. Правове визначення поняття «охорона праці» / Ю.Ю. Івчук // ПРАВО: збірник наукових праць Харківського

національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. – 2012. – Вип. 18. – С. 51-57.

22. Бек. У.П. Багатоаспектність поняття охорона праці / У.П. Бек [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravoznaves.com.ua/period/article/9613/%D3>

23. Основи охорони праці / [Купчик М.П., Гандзюк М.П., Степанець І.Ф. та ін.]. – К.: Основа, 2000. – 416 с.

24. Жедецкий В.Ц. Основы охраны труда: учебник / В.Ц. Жедецкий, В.С. Джигеирей, А.В. Мельников. – 2-е изд., дополн. – Львов: Афиша, 2000. – 351 с.

25. Охорона праці в Україні // Бюлетень законодавства і юридичної практики в Україні. – 1999. – № 12. – С. 8.

26. Словарь по трудовому праву / [под ред. проф. Ю.П. Орловского]. – М.: БЕК. – 1998. – 575 с.

27. Шамшина И.И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шамшина Ирина Ивановна; Восточноукраинский национальный ун-т им. В.И. Даля. – Луганск, 2002. – 188 с.

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

29. Курс Российского трудового права: в 3-х т. / [под ред. проф. Е.Б.Хохлова]. – Т.1: Общая часть. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573 с.

30. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 384 с.

31. Грибан В.Г. Охорона праці: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / В.Г. Грибан, О.В. Негодченко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 280 с.

32. Мардахаев А.А. Охрана труда. История, теория, практика / А.А. Мардахаев. – Львов, 1984. – 139 с.
33. Основи охорони праці: підручник. 3-тє вид., доп. та переробл. / [К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний та ін.]; за ред. К.Н. Ткачука. – К. : Основа, 2011. – 480 с.
34. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: підручник / В.Ц. Жидецький. – К.: Знання, 2010. – 375 с.
35. Історія розвитку наукових основ охорони праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elkniga.info/book_137_glava_6_4_%D0%86stor%D1%96ja_rozvitku_naukovik.html
36. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Юрид.лит., 1978. – 306 с.
37. Устав о промышленности // Свод законов Российской империи. – Т. 11. – СПб., 1913.
38. Тупиця О.Л. Політичне значення діяльності профспілок: від «школи комунізму» до складової демократичного суспільства / О.Л. Тупиця // Проблеми політичної історії України: збірник наукових праць. – 2007. – Вип. 2. – С. 145-153.
39. Поссе В.А. История рабочего законодательства в России / В.А. Поссе. – СПб., 1913 // Очерк журнала «Библиотека рабочего». – 1906. – № 2. – С. 47.
40. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-трудовое исследование: учеб. пособие для вузов / И.Я. Киселев. – М., 2001. – 371 с.
41. Канель В.Я. Рабочий договор / В.Я. Канель. – М.: Издания С. Скирмунта, 1907. – 139 с.

42. Ленин В.И. Полн. собр. соч. / В.И. Ленин. – Т. 40 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vilenin.eu/t40>.
43. Поль Луи. Рабочий и государство. Сравнительная история законодательства о труде в обеих частях света: пер. с фр. / Луи Поль. – СПб, 1907. – 358 с.
44. Прокопенко В.І. Правовое положение профессиональных союзов: современность и перспективы / В.І. Прокопенко // Право Украины. - 1999. - № 6. - С. 106-109.
45. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. – 1997. – № 4. – С.108-116.
46. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М., 1916. – 218 с.
47. Мовчан О.М. Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (1920-ті рр.): автореф. дис. на здоб. наук. ступеня д-ра іст. наук 07.00.01 / О.М. Мовчан. – К., 2004. – 35 с.
48. Бочарникова А.С. Історичні передумови правового регулювання охорони праці на підприємствах / А.С. Бочарникова // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 3. – С. 235-241.
49. Костюк Є.С. Профспілки радянської України у реалізації соціальної політики компартійної влади: 20-ті роки ХХ ст. / Є.С. Костюк // Становлення і розвиток української державності. – 2010. – Вип. 2. – С. 73-77.
50. Перчик А.И. Библиографический очерк истории развития и преподавания горного права в России / А.И. Перчик // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 88-93.
51. Шарпаций В.Г. Соціальне забезпечення в УРСР у 20-30-ті рр. / В.Г. Шарпаций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: histans.com/JournALL/pro/11/18.pdf

52. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ізуїта Петро Олександрович; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2008. – 177 с.
53. Історія нагляду за охороною праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dnop.km.ua/index.php?newsid=90>
54. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность / С.А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 36-45.
55. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія / Л.П. Амелічева. – Донецьк: Норд-Прес, 2010. – 179 с.
56. Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: ратифіковано Законом України № 237/94-ВР від 10.11.94 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1994. – № 46. – Ст. 415.
57. Стоян Г.О. Професійні спілки України (1992-1997 рр.): автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. іст. наук: 07.00.01 / Г.О. Стоян. – Донецьк, 1998. – 16 с.
58. Науково-практичний коментар до Закону України «Про охорону праці» / [С.П. Ткачук (керівник робочої групи), В.В. Андрійчук, З.М. Васильова та ін.]. – К.: Основа, 1997. – 528 с.
59. Козак З.Я. Нормативно-правові акти з охорони праці в світлі Закону України «Про охорону праці» / З.Я. Козак // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 322-328.
60. 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 / О.В. Баклан. – К., 2002. – 238 с.

61. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / [В.С.Венедіктов, В.П. Грохольський, М.І. Іншин та ін.]; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В.С. Венедіктова // Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. – Х.-К., 2006. – 680 с.

62. Стан охорони праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kvpu.org.ua/uk/news/6/2689/rezolyuciya-vii-z%E2%80%99izdu-konfederacii-vilnikh-profspilok-ukraini-pro--stan-okhoroni-ta-bezpeki--praci-v--ukraini>

63. Лившиц Р.З. Современная теория права: краткий очерк / Р.З. Лившиц. – М.: Юрид. лит., 1992. – 92 с.

64. Демидко В.О. Поняття та значення права на здорові й безпечні умови праці / В.О. Демидко // Вісник Чернівецького факультету національного університету «Одеська юридична академія». – 2013. – № 1. – С. 55-65.

65. Шевченко В.І. Правові питання охорони праці: навчальний посібник / В.І. Шевченко. – Х.: ХНАМГ, 2004. – 184 с.

66. Селезньова Ю.А. Правове регулювання охорони праці в Україні / Ю.А. Селезньова, І.А. Редько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Pravo/57645.doc.htm

67. Головистикова А.Н. Проблемы теории государства и права: учебник / А.Н. Головистикова, Ю.А. Дмитриев, В.Е. Гулиев. – М.: Эксмо, 2008. – 832 с.

68. Теория государства и права: курс лекций / [под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько]. – М.: Юрист, 2001. – 776 с.

69. Алексеев С.С. Теория государства и права: учебник для вузов / С.С. Алексеев. – 2-е изд. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА•М, 2000. – 595 с.
70. Лисенков С.Л. Загальна теорія держави і права: навчальний посібник / С.Л. Лисенков. – К.: Юрисконсульт, 2006. – 356 с.
71. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник; пер. з рос. / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
72. Керб Л.П. Основи охорони праці: навчальний посібник / Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2003. – 215 с.
73. Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник / Н.Г. Александров. – 2-е изд., испр. и. доп. – М.: Госюриздат, 1959. – 407 с.
74. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Велби; Проспект, 2003. – 496 с.
75. Стасів О.В. Право на належні, безпечні та здорові умови праці як конституційна засада трудового права / О.В. Стасів // Вісник Львівського університету. – Серія: Юрид. – 2012. – Вип. 55. – С. 194-201.
76. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 590.
77. Гандзюк М.П. Основи охорони праці: підручник / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо, М.О. Халімовський. – 2-ге вид. – К.: Каравела, 2004. – 408 с.
78. 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 // Відомості Верховної Ради України. – 1999 р. – № 46. – Ст. 403.

79. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

80. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 № 255 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 48. – С. 162. – Ст. 3191.

81. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Держгірпромнагляд від 21.03.2007 № 55 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 26. – С. 127. – Ст. 1069.

82. Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці: Наказ Держгірпромнагляд від 21.03.2007 № 56 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 27. – С. 97. – Ст. 1095.

83. Про затвердження Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці: Наказ Держнаглядохоронпраці від 04.04.1994 № 30 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

84. Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы советского права социального обеспечения / В.Ш. Шайхатдинов. – Свердловск: Изд. Уральского ун-та, 1986. – 211 с.

85. Егоров А.Н. Основные принципы советского права социального обеспечения / А.Н. Егоров. – М: Изд. МГУ, 1984. – 189 с.

86. Мельничук О.С. Словник іншомовних слів / О.С. Мельничук. – К., 1974. – 911 с.

87. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. / В.И. Даль. – Т. 3. – М.: Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1955. – 897 с.

88. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права / О.В. Старчук // Часопис Київського університету права. – Серія: Теорія та історія держави і права. Філософія права. – 2012. – № 2. – С. 40-43.
89. Явич Л.С. О принципе научности в работе советского государственного аппарата / Л.С. Явич // Правоведение. – 1967. – № 2. – С. 64-68.
90. Теория государства и права: учебник для вузов / [А.М. Айзенберг, А.М. Васильев, Г.С. Котляревский и др.]; под ред. А.М. Васильева. – 2-е изд. испр. и доп. – М.: Юрид. лит., 1983. – 236 с.
91. Ронжин В.Н. О понятии и системе принципов социалистического права / В.Н. Ронжин // Вестник МГУ. – Серия 11: Право. – 1977. – № 2. – С. 30-36.
92. Теория государства и права / [А.И. Денисов, В.Е. Гулиев, В.Д. Зорькин и др.]; под ред. А.И. Денисова. – М.: Из-во МГУ, 1972. – 531 с.
93. Лившиц Р.З. Теория права: учебник / Р.З. Лившиц. – М.: БЕК, 1994. – 321 с.
94. Тараненко В.Ф. К вопросу о системе принципов арбитражного процесса / В.Ф. Тараненко // Труды ВЮЗИ. – М.: РИО ВЮЗИ, 1975. – Т. 38. – 221 с.
95. Прокопенко В.И. Основные принципы трудового права / В.И. Прокопенко. – К., 1969. – 178 с.
96. Колодій А.М. Принципи права України: монографія / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
97. Москальова В.М. Основи охорони праці: підручник / В.М. Москальова. – К.: Професіонал, 2005. – 672 с.
98. Гандзюк М.П. Основи охорони праці: підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо,

М.О. Халімовський; за ред. М.П. Гандзюка. – 4-те вид. – К.: Каравела, 2008. – 384 с.

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

100. Александров Н.Г. Сущность социалистического государства и права / Н.Г. Александров. – М.: Знание, 1969. – 158 с.

101. Мицкевич А.В. Советское социалистическое право, его основные принципы и система / А.В. Мицкевич // Советское государство и право. – 1975. – № 9. – 309 с.

102. Смирнов О.В. Соотношение норм и принципов в советском праве / О.В. Смирнов // Советское государство и право. – 1977. – № 2. – С. 10-15.

103. Міжнародно-правові аспекти Конституції України / [Ю.С. Шемшученко, Ф.Г. Бурчак, В.В. Цветков та ін.]; під ред. В.М. Семенова, О.Я. Прагнюка. – К.: Ін Юре, 1997. – 286 с.

104. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекцій: в 2-х т. / С.С. Алексеев. – Свердловск: Свердловский юрид. ин-т, 1972. – Т. 1. – 342 с.

105. Кондратьев Р.І. Принципи права та їх роль у регулюванні суспільних відносин / Р.І. Кондратьев, О.І. Гернего // Право України. – 2000. – № 2. – С. 43-47.

106. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы / Л.С. Явич. – М.: Юрид. лит., 1978. – 124 с.

107. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.Я. Лаврів. – Х., 2007. – 26 с.

108. Трудовое право: учебник / [Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В.Г. Малов и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 1998. – 287 с.

109. Прангишвили И.В. Системный подход и общесистемные закономерности / И.В. Прангишвили. – М.: Синтег, 2000. – 528 с.

110. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. – М.: Юрид. лит., 1985. – 173 с.

111. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) / Д.А. Керимов. – 2-е изд. – М.: Аванта +, 2001. – 521 с.

112. Иванов С.А. Система и структура права. Система законодательства: лекции / С.А. Иванов. – М.: Изд-во МГУ, 1999. – 56 с.

113. Аверьянов А.Н. Система: философская категория и реальность / А.Н. Аверьянов. – М.: Мысль, 1976. – 128 с.

114. Философский энциклопедический словарь. Ред.-сост. Е.Ф.Губский, Г.В.Кораблева, В.А.Лутченко. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 576 с.

115. Марченко М.Н. Очерки истории политической системы современного буржуазного общества / М.Н. Марченко. – М., 1985. – 416 с.

116. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / [Цвік М.В. та ін.]; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2010. – 584 с.

117. Алексеев С.С. Структура советского права / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1975. – 258 с.

118. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / А.В. Русаловський. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.

119. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР / В.С. Андреев. – М.: Юридическая литература, 1980. – 204 с.
120. Егоров А.Н. Методические разработки по курсу права социального обеспечения СССР / А.Н. Егоров, В.А. Тарасова, А.Д. Зайкин. – М., 1975. – Ч. 1. – 235 с.
121. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів, 1999. – 230 с.
122. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения / Е.Е. Мачульская. – М., 1999. – 234 с.
123. Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения: практикум, нормативные акты, образцы документов / Э.Г. Тучкова. – М.: Новый юрист, 1997. – 108 с.
124. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): монографія / С.П. Погребняк. – Х.: Право, 2008. – 240 с.
125. Шукліна Н.Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні (проблеми теорії і практики): монографія. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 202 с.
126. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
127. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 15. – Ст. 33.
128. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 53. – Ст. 26.
129. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 № 1129-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 27. – Ст. 568.

130. Охорона праці: навчальний посібник / [Яремко З.М., Тимошук С.В., Третяк О.І., Ковтун Р.М.]; за ред. З.М. Яремка. – Львів: Львівський національний університет ім. Івана Франка, 2010. – 373 с.

131. Про затвердження Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001-2005 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2001 року // Урядовий кур'єр. – 2001. – № 204.

132. Основи охорони праці: навч. посіб. [В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г. Валенко та ін.]; за заг. ред. В.В. Березуцького. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Факт, 2007. – 480 с.

133. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці / В.Ц. Жидецький, В.С. Джигирей, О.В. Мельников. – 2-ге вид., стереотипне. – Львів: Афіша, 2000. – 348 с.

134. Кепия Т.Ю. Охорона праці в галузі: навчальний посібник / Т.Ю. Кепич, І.Ю. Семенова, М.В. Лавренюк. – К., 2013. – 257 с.

135. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: [80 000 слов и фразеологических выражений] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская академия наук. Институт русского языка имени В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.

136. Словарь русского языка: в 4-х т. / [под ред. А.П. Евгеньевой]. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Русский язык, 1984. – Т. 4. – 794 с.

137. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю.С. Шемшученка]. – К.: Юридична думка, 2007. – 992 с.

138. Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности: теоретические вопросы / Г.В. Мальцев. – М.: Юрид лит., 1968. – 146 с.

139. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / [О.В. Зайчук та ін.]; ред. О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 688 с.

140. 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.

141. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства. Вопросы и ответы / В.Н. Протасов. – М.: Новый Юрист, 1999. – 240 с.

142. Матузов Н.И. Теория государства и права: учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Юрист, 2002. – 512 с.

143. Слепнев А.В. Государство как субъект правоотношений: автореф. дисс. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.01 / А.В. Слепнев. – М., 2009. – 27 с.

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

145. Венедиктов В.С. Концептуальні підходи до кодифікації трудового законодавства України / В.С. Венедиктов // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 9-12.

146. Кожушко С.І. Суб'єкти трудового права / С.І. Кожушко // Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22-24 травня 2008 р.) / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Сімферополь: Укр. асоц. фахівців трудового права, 2008. – С. 54-57.

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

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

149. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: монографія / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2004. – 211 с.
150. Шабуров А.С. Социальная ответственность личности в условиях перестройки / А.С. Шабуров. – Свердловск, 1990. – 167 с.
151. Иоффе О.С. Обязательственное право / О.С. Иофе. – М., 1975. – 880 с.
152. Носов В.А. Внедоговорные обязательства: учебное пособие / В.Н. Носов. – Ярославль, 1987. – 76 с.
153. Кельман М.С. Загальна теорія держави та права: підручник для студ. вищ. навч. закл. освіти / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин, Н.М. Хома. – Л.: Новий Світ-2000, 2003. – 584 с.
154. Юридична енциклопедія: в 6 т. / [голова редкол. Ю.С. Шемшученко]. – Т. 4: Н-П. – К.: Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана. – 2002. – 717 с.
155. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления / Б.М. Лазарев. – М.: Юрид. лит., 1971. – 280 с.
156. Голосніченко Д.І. Легітимність влади державних органів і посадових осіб / Д.І. Голосніченко // Вибори та демократія. – 2006. – № 4 (10). – С. 58-61.
157. Охорона праці: конспект лекцій / [за ред. О.І. Полукарова]. – К.: Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, 2011. – 157 с.
158. Римское право. Понятия, термины, определения / [пер.: Пресняков Ю.В.; спец. науч. ред.: Черниловский З.М.; перевод с чешского Бартошек М]. – М.: Юрид. лит. – 1989. – 448 с.

159. Етимологічний словник української мови: у 7 т. / [редкол. О.С. Мельничук (голов. ред.) та ін.]; уклад.: Р.В. Болдирєв та ін. – Т. 5: Р-Т. – К.: Наук. думка, 2006. – 704 с.
160. Філософський словник / [за ред. В.І. Шинкарука]. – К.: Головна редколегія УРЕ. – 1973. – 560 с.
161. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер; сост. общей ред. и послесловия Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс. – 1990. – 804 с.
162. Ісаков М.Г. Правовий статус підприємства як суб'єкта господарювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / М.Г. Ісаков. – Донецьк, 2006. – 227 с.
163. Тлумачний словник української мови / [укл. Ковальова Т.В., Коврига Л.П.]. – Х.: Синтекс. – 2005. – 672 с.
164. Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус» / А.В. Панчишин // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 2. – С. 95-98.
165. Пономарев Л.И. Компетенция и компетентность персонала государственной службы / Л.И. Пономарев // Государственная служба РФ: становление, кадровое обеспечение. – 1994. – № 7. – С. 70-74.
166. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении / Р.О. Халфина. – М.: Юрид. літ., 1974. – 352 с.
167. Якимов Ю.Я. Статус субъекта административной юрисдикции и проблемы его реализации: монография / Ю.Я. Якимов. – М.: Проспект, 1999. – 200 с.
168. Бояринцева М.А. Адміністративно-правовий статус громадян: до питання про склад елементів / М.А. Бояринцева // Право України. – 2002. – № 8. – С. 21-25.
169. Білоус В.Т. Координація управління правоохоронними органами України по боротьбі з економічною злочинністю: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 / В.Т. Білоус. – Ірпінь, 2004. – 444 с.

170. Витрук Н.В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе / Н.В. Витрук. – М.: Юрид. лит., 1979. – 251 с.

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

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

173. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.М. Якушев. – Х., 2000. – 19 с.

174. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 248 с.

175. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В.Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

176. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А.М. Слюсар. – Х.: ФІНН, 2011. – 336 с.

177. 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.

178. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 13. – Ст. 828.

179. Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України: Указ Президента України від 06 квітня

2011 року № 408/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст. 169.

180. Про столицю України – місто-герой Київ: Закон України від 15.01.1999 № 401-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 11. – Ст. 79.

181. Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 06 квітня 2011 року № 389/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст. 66.

182. Про використання ядерної енергії та ядерну безпеку: Закон України від 08.02.1995 № 39/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

183. Ударова Н. Что предпринять для улучшения охраны труда / Ударова Н., Фомин В. // Человек и труд. – 1998. – № 12. – С. 91-92.

184. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМУ від 30 листопада 2011 року № 1232 // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 238.

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

186. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. – № 36. – Ст. 361.

187. Сабельников Л.В. Швейцария. Экономика и внешняя торговля / Л.В. Сабельников. – М., 1962. – 378 с.

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

189. Конвенція про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964, Том I Міжнародне бюро праці, Женева – 678 с.

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

191. Савельєва Н.М. Уроки англійської: все про охорону праці у Великобританії / Н.М. Савельєва // Охорона праці: науково-виробничий журнал. – К.: ДП «Редакція журналу «Охорона праці». – 2011. – № 11. – 44 с.

192. Prevention of industrial disasters. Op. cit. P. 13

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

194. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999, Том II Міжнародне бюро праці. – Женева. – 667 с.

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

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

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

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

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

200. Охрана труда: служба охраны труда в организации. – М.: ИНФРА-М. – 2002. – 376 с.
201. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 61-З // Национальный правовой портал Республики Беларусь. – 2013. – № 158. – Ст. 1453.
202. Сидоренко А.В. Охрана труда: курс лекций / А.В. Сидоренко. – Минск: БГУ, 2008. – 127 с.
203. Об охране труда: Закон Республики Узбекистан от 21 мая 1993 года № 839-ХП // Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан. – 1993. – № 5. – Ст. 223.
204. Карімова Н. Охорона праці в Узбекистані / Н. Карімова // Охорона праці: науково-виробничий журнал. – К.: ДП «Редакція журналу «Охорона праці». – 2012. – № 2. – 50 с.