

## ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ПОНЯТТЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ

### CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL FRAMEWORK OF THE CONCEPT OF LABOR PROTECTION UNDER LABOR LAW

**Бандурка О.О., д.ю.н., професор,  
професор кафедри адміністративного, фінансового та банківського права**  
*Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого  
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»  
Україна, м. Київ  
ORCID ID 0000-0002-5890-6214*

**Аріфходжаєва Т.Б., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри адміністративного, фінансового та банківського права**  
*Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого  
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія  
управління персоналом»  
Україна, м. Київ  
ORCID ID: 0000-0002-1827-1699*

У статті розглядається становлення та визначення сутності сфери охорони праці за загальними положеннями трудового права. Відповідно до Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) в галузі охорони праці, Законодавчої бази Євросоюзу з питань охорони праці, Закону України «Про охорону праці».

Наведено результати аналізу існуючих підходів та нормативних документів до структури трудо-правового інституту охорони праці.

В процесі дослідження розглянуто сучасні тенденції розвитку прав праці в Україні, що в даний час залишається актуальною темою з огляду на значну кількість правопорушень у сфері охорони праці.

**Ключові слова:** трудове право, охорона праці, правове регулювання, законодавство.

The article considers the formation and definition of the essence of the sphere of labor protection according to the general provisions of labor law. In accordance with the Convention and the Recommendation of the International Labor Organization (ILO) in the field of labor protection, the Legislation of the European Union on labor protection, the Law of Ukraine "On labor protection".

The results of the analysis of existing approaches and normative documents to the structure of the labor law institute of labor protection are given.

The study examines current trends in the development of labor rights in Ukraine, which currently remains a topical issue given the significant number of offenses in the field of labor protection

**Key words:** labor law, labor protection, legal regulation, legislation.

#### **Обґрунтування актуальності теми дослідження.**

Одним із найважливіших державних завдань є охорона життя і здоров'я громадян під час їхньої діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці, тому сучасний етап розвитку України як демократичної, правової та соціальної держави потребує особливої уваги до правового регулювання у сфері праці. Охорона праці відіграє важливу роль як соціальний фактор, адже якими б важливими не були трудові досягнення, вони не можуть компенсувати втрачене людиною здоров'я, а тим більше життя – і те й інше дається лише один раз.

Для вирішення існуючих проблем у сфері охорони праці необхідною є взаємодія всіх органів державної влади та громадськості та реалізація як на державному, так і на місцевому рівнях відповідних програм, спрямованих на кардинальне покращення умов праці та охорони праці.

Дану статтю присвячено аналізу та характеристики поняття охорони праці за трудовим правом та дослідження його сучасного розвитку, що прямо пов'язано з розвитком суспільства, його економічними, професійними та науковими здобутками.

Актуальність цього дослідження полягає у необхідності визначення в межах трудового права поняття охорони праці як правової категорії, що розглядається у широкому і вузькому розумінні та системі правового регулювання правовідносин в межах особливостей забезпечення норм трудового права охоронного призначення.

**Метою статті** є обґрунтування та аналіз становлення сфери охорони праці як інституту трудового права і опрацювання чинних нормативно-правових документів з охо-

рони праці, що забезпечують формування державної політики у сфері охорони праці та нормативної бази України.

**Основний зміст дослідження.** Трудові відносини, в основі яких лежить працевлаштування особи, характеризуються тим, що вони несуть певний ризик. Цей ризик обумовлений особливостями (специфікою) працевлаштування особи за трудовим договором. Під час виконання трудових обов'язків та інших обов'язків за трудовим договором працівники зазнають впливу різних факторів, які можуть негативно вплинути на їхнє життя, здоров'я та працездатність. Тому одним із головних завдань сучасного трудового законодавства та законодавства про працю є забезпечення належної охорони праці працівників. Свого часу виникнення та розвиток фабричного трудового законодавства були тісно пов'язані із захистом працівників. Мета охорони праці в сучасних умовах: по-перше, забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці для всіх працівників; по-друге, забезпечити соціальне страхування працівників від ризиків негативного впливу на їхнє життя, здоров'я та працездатність; по-третє, забезпечити повне відшкодування потерпілим шкоди, заподіяної життю, здоров'ю чи працездатності працівників.

Законом України «Про охорону праці» визначено, що нормативно-правовими актами з охорони праці є правила, норми, положення, інструкції та інші документи, необхідні для виконання. Розробку та прийняття нових, перегляд та скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю профспілок та Фонду

соціального страхування України. Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці та технологічні процеси повинні включати вимоги з охорони праці та погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Трудове право регулює відносини, засновані на несамостійній, найманій праці. Є різні ознаки трудового права, як суб'єктом роботи є юридично вільна особа, яка самостійно керує своїми потребами та вимогами до праці і керується переважно особистими інтересами; робота застосовується на підставі трудового договору, який добровільно укладається між фізичною особою та роботодавцем; робота застосовується на основі підпорядкування роботодавцю та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та інші.

Охорона праці не може відбуватися без правового регулювання, що є її основою. Розглядаючи правовий аспект охорони праці, її слід розуміти як інститут трудового права. Згідно з цими твердженнями можна дати кілька наступних визначень охорони праці. При визначенні правового забезпечення очевидно, що як дії уповноважених суб'єктів, так і результат таких дій у вигляді встановлених гарантій. Визначено, що правове забезпечення — це цілеспрямована, системна діяльність держави та уповноважених нею державних органів щодо встановлення правових норм, що регулюють суспільні відносини, а також діяльність щодо контролю за дотриманням встановлених норм, притягнення до відповідальності за допомогою комплексу правових засобів, передбачених ст. державний примус, у разі недотримання встановлених норм.

Трудове законодавство є невід'ємною частиною правової системи і регулює такі питання відносин працівника і роботодавця: діяльність профспілок, колективні та трудові договори, заробітну плату, режим роботи, час відпочинку, охорону праці, трудову дисципліну, навчання та професії, суперечки про професії тощо.

Правове регулювання охорони праці включає розробку та прийняття загальних норм охорони праці, правил техніки безпеки та виробничої санітарії; проведення профілактичних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов праці, що запобігають виробничому травматизму та професійним захворюванням; створення сприятливих умов праці та забезпечення її охорони на діючих підприємствах у процесі виконання працівниками своїх обов'язків; систематичне поліпшення та покращення умов праці безпосередньо за участю трудових колективів; розроблення додаткових заходів з охорони праці окремих категорій працівників — жінок, неповнолітніх, інвалідів тощо.

Загалом же для виникнення всіх трудових відносин, як справедливо відзначено в дослідженні Чернеги Р.Т., охорона праці в об'єктивному значенні — це система правових норм, що регулюють правовідносини між роботодавцем та працівником щодо безпеки праці, та діяльність вповноважених органів, які здійснюють контроль та нагляд за діяльністю роботодавця з метою регуляції його поведінки щодо забезпечення прав працівника на життя, здоров'я та безпечні умови праці. Тоді як, охорона праці в суб'єктивному значенні — це система прав працівника, забезпечених державою та її вповноваженими органами щодо здійснення усіх можливих дій задля забезпечення сприятливих умов праці та збереження життя і здоров'я, які здійснюються відповідно до правових норм. Та розглядаючи охорону праці комплексно з'ясовано, що це цілеспрямована, системна діяльність держави та її вповноважених державних органів, яка здійснюється шляхом регулювання трудових правовідносин та пов'язаних з ними відносин, контролю щодо дотримання правових норм, притягнення до юридичної відповідальності за допомогою комплексу соціальних та фізичних заходів [1].

Реформування правової системи України триває. Нові економічні, політичні та соціальні виклики надають зако-

нодавству динамізму, що є як позитивною, так і негативною тенденцією. Вони стають ще більш актуальними у зв'язку з євроінтеграцією України, відповідністю чинного законодавства стандартам Європейського Союзу. До цих процесів відноситься реформа трудового законодавства. Прикладом є тривалий процес прийняття нового КЗпП України, що призводить до негативних наслідків, зокрема в економіці та правоохоронній сфері.

В основі визначення поняття «охорони праці» основним нормативним документом, що регламентує питання охорони праці на виробництві є Закон України «Про охорону праці», в теоретичному дослідженні Івчук Ю.Ю. [2], в якому визначається основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, що регулює за участю відповідних державних органів та громадських організацій відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Рівень безпеки будь-якої праці в суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення цих питань, тобто якості та повноти відповідних вимог у законодавчих і нормативних актах. Тому для кращого розуміння рівня охорони праці в сучасній Україні необхідно враховувати, що реформуються майже всі сфери нашої держави. В сучасній науці термін «охорона праці» сприймається як соціальне, економічне та правове явище, надзвичайно важливе для гармонійного розвитку кожної особистості, процвітання суспільства та держави.

Соціальна значущість охорони праці полягає у багатогранній діяльності держави, посадових осіб, власників або уповноважених ними органів будь-якої форми власності, громадських організацій та громадян, спрямованої на збереження здоров'я працівників та якнайдовше довготривалу високу працездатність працівників. у своїй роботі. Тому охорона праці є комплексною.

Відповідно поняття охорони праці, то якщо мова йде про розвиток сучасних аспектів суб'єктивної адміністративного права, то передусім значимим, що відповідно до пункту 7 частини першої статті 3 Кодексу адміністративного судочинства України суб'єктом владних повноважень є державний орган, орган місцевого самоврядування, їх посадовій чи посадовій особі, іншому суб'єкті при здійсненні ними управлінських функцій на підставі закону, у тому числі при здійсненні делегованих повноважень. Таким чином, усі державні та громадські суб'єкти, які мають публічні повноваження у сфері охорони праці, мають право діяти в межах своїх повноважень та впливати та трансформувати сферу охорони праці відповідно до вимог суспільства та забезпечення стабільності та ефективності цієї галузі в країні. Що стосується економічного значення охорони праці, воно розглядається через призму підвищення продуктивності праці, збільшення фонду робочого часу, зниження витрат на відшкодування шкоди життю та здоров'ю працівника внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Чинне законодавство про працю не враховує нові види трудових відносин, які вже виникли та активно поширюються в Україні, що вірно зазначає Прогонюк Л. Ю. [3] Зазначається, що сьогодні предметом трудового права є суспільні відносини, які регулюються трудовим законодавством, тобто трудові та тісно пов'язані з ними відносини, що обмежує правовий режим. Адже сучасність диктує інше і визначає, що суб'єктом трудового права України є також ті, хто за своїми фактичними безпосередніми ознаками підпадає під визначення праці, незважаючи на те, що для них характерні нові суб'єкти та нові форми реалізації, тобто ті що опосередковують процес використання найманої праці, а також відносини, що супроводжують цей про-

цес, але не виходять за рамки трудово-правової природи.

Трудові відносини ґрунтуються насамперед на диспозитивному методі, тобто суб'єкти цих відносин діють переважно за власною ініціативою та обраним ними способом, не порушуючи вимог чинного законодавства. Не заперечуючи існування в Україні сьогодні як державних, так і приватних методів правового регулювання трудових відносин, нині є всі підстави визнати, що національне трудове законодавство зменшує домінуючу роль трудових відносин.

Що стосується актуальних тенденцій у трудовому договорі, Середа О.Г. пропонує застосувати механізм блокчейн [4]. Блокчейн — це розподілена база даних, яка зберігає інформацію про кожну операцію, виконану в системі. Система, на думку автора, створить максимально прозорі трудові відносини між суб'єктами, що можливо лише сьогодні, оскільки існуючий інститут контракту буде замінено на смарт-контракт. Це угода про розподіл цінностей між контрагентами, яка передбачає суворе і однозначне встановлення умов, автоматизацію процесів впровадження та мінімізацію залучення довірених сторін. Це означає, що найманий співробітник буде отримувати справедливий винагороду за свою роботу, а завдяки використанню механізму блокчейну інформацію не можна підробити, що захистить обидві сторони трудового договору. Реалізація смарт-контракту є найбільш гармонійним шляхом розвитку, оскільки посадові функції та оплату праці співробітника можна легко записати в алгоритм, який забезпечить прозорі відносини, адже вся робота буде зчитуватися з трекерів, які відстежують всю надану інформацію в договорі.

Трудове право вже тісно перебуває в рамках централізованого регулювання з його імперативним методом, що є приводом для науковців досліджувати нові організаційно-правові форми трудових відносин та механізмів реалізації права на працю, які б відповідали сучасним

вимогам. Такі пошуки призводять до виникнення нетипових трудових договорів та нетипових трудових відносин. У теорії трудового права існують наукові узагальнення, згідно з якими в їх основі лежить «нетипова робота»: самостійна зайнятість, робота за викликом, поділ праці, дистанційна робота, неформальна зайнятість, робота в позуку тощо.

Розглядаючи дослідження доктора юридичних наук, професора Прокопенка В. І. [5], індивідуальна трудова діяльність з певною кількістю виконавців забезпечує перехід до більш складного соціального явища - спільної діяльності. Спільна праця в тій чи іншій сфері суспільно корисної діяльності об'єднує працівників у трудовий колектив, який є соціальною спільнотою людей. При такій спільній трудовій діяльності у людини розвиваються і зміцнюються власна гідність, честь, гордість. Також стосовно поняття «охорону праці», виявлено, що охорона праці пов'язана з різними галузями науки, такими, як медицина, токсикологія, фізіологія, біологія, біохімія, хімія, механіка, електротехніка, фізика, психологія, епідеміологія, правознавство, а в останні десятиріччя з'явилась нова наука — ергономіка, що вивчає методи взаємодії техніки і людей, яка розробляє досить ефективні заходи щодо адаптації праці до людини, внаслідок чого працівник ставиться у можливо найсприятливіші умови по виконанню функціональних завдань.

Отже, з зазначених питань визначаємо, що охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі праці. Поняття охорони праці включає всі ті заходи, які спеціально розроблені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників з інвалідністю.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Чернега Р.Т. Співвідношення реалізації та захисту права на охорону праці із забезпеченням охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного Вишу* 3, том 2, 2019;
2. Івчук Ю. Ю. Правове визначення поняття «охорона праці» / Ю. Ю. Івчук // *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право».* – 2012. – Випуск 18;
3. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції № 6. 2019;
4. Середа О.Г. Сучасні тенденції розвитку трудового договору. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. Кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О.І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 р.). Харків, 2019;
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Харків, 1998.