

для людей. Право для людей, для всіх людей, дає можливість стверджувати важливість і значимість верховенства права. Тоді ніхто не може бути вище закону. Вище закону припускають положення нацистського права. Тут робиться акцент на нації, а не на загальнолюдських цінностях. Вище закону припускають положення радянського права. Тут робиться акцент на певній ідеї, ідеї комунізму, яка містить в собі і утопічні положення. Але тут нема повною мірою врахування загальнолюдських цінностей. Римське право теж не враховує в повній мірі загальнолюдських цінностей. Але цими цінностями звеличується саме верховенство права, сама ідея верховенства права як життєздатна ідея.

Щоб не було порушень Верховенства права, саме населення, яке вибирає своїх представників до влади, саме громадянство повинно мати певний рівень культури і мати знання про загальнолюдські цінності. Для цього повинно бути знайомство з тими областями знань, які говорять про ці загальнолюдські цінності. Тобто потрібне знайомство з такими науковими дисциплінами як філософія, філософія права, етика, естетика – дисциплінами, які говорять про загальнолюдські цінності.

Олександр ОБУШЕНКО

заступник начальника управління
роботи з персоналом центрального
органу управління Служби судової
охорони (м. Київ, Україна),
доктор юридичних наук, професор

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ
ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Права і свободи людини є однією із найважливіших суспільних цінностей, змістом правових відносин у державі. Ефективність реалізації та дотримання закріплених на законодавчому рівні прав визначає їх реальність, від цього залежить рівень їх захищеності та гарантованості. Водночас права існують лише тоді, коли визнаються та дотримуються іншими особами. Свої вимоги до громадян держава формує в системі обов'язків і встановлює заходи юридичної відповідальності за їх невиконання. Громадяни самостійно зберігають свою свободу, напрямки та межі зовнішнього вираження якої надані в правах. Саме для того, щоб зміцнити свої права, громадяни в демократичному суспільстві приймають на себе зобов'язання і виконують свої обов'язки.

Міжнародними та національними актами закріплений широкий перелік прав людини, одними із видів яких є трудові права. Статтею 23 Загальної

декларації прав людини проголошено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [1]. Тим самим даною статтею закріплено основні трудові права людини, в тому числі право на безпечні та нешкідливі умови праці, що є фундаментом права на охорону праці.

Дотримання прав людини в сучасному світі – це проблема, вирішення якої стоїть у центрі практичної діяльності міжнародного співтовариства і кожної держави. Права людини – це її можливість діяти певним чином для того, щоб забезпечити своє нормальне існування, розвиток і задоволення власних потреб.

Під правами громадянина розуміють передовсім можливість громадян держави брати участь в управлінні суспільними і державними справами: право на об'єднання в партії і громадські організації, право обирати й бути обраним до органів державної влади України. Цілісність інституту прав людини і громадянина гранично точно виражена у Віденській декларації Всесвітньої конференції з прав людини 1993 р.: «Усі права людини універсальні, неподільні, взаємозалежні і взаємопов'язані. Міжнародне співтовариство повинне відноситися до прав людини глобально, на справедливій і рівній основі, з однаковим підходом і увагою» [2]. З метою додержання прав людини як одного з найважливіших завдань держави у 1948 р. було проголошено Загальну декларацію прав людини.

В.Щербина вказує, що трудові права працівників, відображаючи найбільш важливі моменти трудових правовідносин, можуть бути поділені на такі три групи:

- 1) права, пов'язані із виконанням обумовленої трудової функції;
- 2) права, пов'язані із забезпеченням нормальних умов праці;
- 3) права, пов'язані із належною моральною і матеріальною оцінкою роботи працівника» [3, с. 93].

Саме для того, щоб зміцнити свої права, громадяни в демократичному суспільстві приймають на себе зобов'язання. У Загальній декларації прав людини (п. 1 ст. 29) визначено: «Кожна людина має обов'язки перед суспільством, у котрому лише й є можливим вільний і повний розвиток її особистості». Так само, як і права людини, основні юридичні обов'язки фіксуються в Конституції та інших законах держави. Юридичний обов'язок – гарантована законом міра суспільно необхідної (корисної) і державно доцільної поведінки особи, об'єктивно зумовлена потребами існування та розвитку інших осіб, соціальних груп, націй, людства. Можна сказати, що юридичний обов'язок – це перепона на шляху сваволі, хаосу, всього того, що заважає нормальному розвитку суспільства. У правових відносинах суб'єктивним правам особи кореспондують певні юридичні обов'язки іншої особи, відповідно, у трудових правовідносинах праву працівника кореспондує обов'язок роботодавця щодо його дотримання, а інколи й забезпечити можливість його реалізації.

Закон України «Про охорону праці» визначає поняття «працівник». Так, працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом) [4]. Розвиток ринкових відносин у суспільстві і демократизація трудових правовідносин зумовили необхідність зовсім по-новому поглянути на нормативне регулювання становища працівника як суб'єкта трудового права, в тому числі на його роль у сфері охорони праці.

Із вищенаведеного можна зробити висновок стосовно об'єкта правовідносин у сфері охорони праці, тобто того, з приводу чого вони виникають і на що спрямовані: це реалізація конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.

Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору. Тобто з моменту укладення трудового договору людина набуває певних прав та обов'язків, що регулюються нормами трудового права та відображають його правовий статус. При цьому, як ми вже зазначали, право на здоров'я та безпечні умови праці – це невід'ємне трудове право кожної людини у будь-якій країні світу. Саме завдяки цьому праву роботодавець зобов'язаний створити для працівника сприятливу та безпечну робочу обстановку.

На жаль, складна економічна ситуацію у більшості держав світу, а також нехтування цим обов'язком більшістю роботодавців призводить до того, що, за статистикою Міжнародної організації праці, щорічно спостерігається близько 15 млн. виробничих травм, за кожні три хвилини внаслідок виробничого травматизму гине один працівник. Тим самим стан забезпечення роботодавцями належних та безпечних умов праці й системи охорони праці в цілому залишається незадовільним.

Отже, підставою виникнення безпосереднього права на охорону праці працівника є вступ останнього у трудові правовідносини, що він здійснює шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації чи з фізичною особою (ст. 2 КЗпП), незалежно від майбутньої спеціальності працівника. При цьому кожен працівник має суб'єктивне право на охорону своєї праці, що є мірою юридичної можливості, яка від простої (звичайної) можливості відрізняється тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону й охороною з боку держави.

Говорячи про працівника як суб'єкта правовідносин у сфері охорони праці, необхідно зазначити, що Закон України «Про охорону праці» виділяє специфічні види такого суб'єкта. У даному випадку йдеться про охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Так, відповідно до ст. 10 вищенаведеного нормативно-правового акта забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, а також

залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [4].

У наукових колах виділяють види суб'єктивних прав працівників у сфері охорони праці, що зумовлено існуванням певних критерії при їх визначенні.

Розглянемо ці групи прав. Так, Законом України «Про охорону праці» визначено такі загальні права працівників у цій галузі:

1. Право на безпечні умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів та засобів виробництва, відповідність санітарно-побутових умов вимогам законодавства.

2. Право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Це положення додатково підкріплюється нормою ст. 153 КЗпП України, відповідно до якої роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

3. Право розірвати трудовий договір, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. При цьому в такому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку;

4. Право працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, на переведення на легшу роботу також є правом вимоги. Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» закріплює право працівника вимагати від роботодавця переведення на легшу роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

5. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, відповідно до ст. 166 Кодексу законів про працю України мають право безоплатно забезпечуватися лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

6. Правом вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку є право працівника у разі роз'їздного характеру роботи на виплату грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. При цьому протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен не пізніше як за 2 місяці письмово

інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

7. Право працівників, що зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, на безоплатну видачу за встановленими нормами спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та знешкоджувальних засобів.

8. Право працівника на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або у разі смерті.

Відшкодування здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [5].

Даний правовий інститут врегульований нормами як трудового, так і цивільного права – в контексті відшкодування моральної шкоди. Трудове право лише вказує на наявність права на відшкодування шкоди працівника, а цивільне передбачає механізм такого відшкодування.

Так, на думку Р. Стефанчука, за зобов'язанням із відшкодування шкоди особа, яка завдала шкоди неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю потерпілий має право на відшкодування завданої шкоди в повному обсязі. Визначаючи заходи деліктної відповідальності, законодавець виходить із принципу генерального делікту, згідно з яким завдання шкоди однією особою іншій є підставою виникнення обов'язку відшкодувати завдану шкоду [6, с. 560].

9. Право на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві.

Сьогодні майже всі країни світу соціальне страхування від нещасних випадків визнають першочерговим завданням, розробляють спеціальне законодавство і створюють відповідні виконавчі органи у цій сфері. Складовою частиною цієї проблеми є всілякі порушення та свідоме ігнорування роботодавцями й працівниками правил безпечного ведення робіт та норм Закону України «Про охорону праці».

Таким чином, працівники наділені досить широким колом прав та обов'язків у сфері охорони праці, що закріплені на законодавчому рівні. Проте, безумовно, вичерпний перелік трудових прав працівника не може бути передбачений законодавчо, адже в сучасних умовах господарювання пріоритетного значення набуває саме договірний метод регулювання відносин із застосування найманої праці. Водночас на законодавчому рівні повинен бути передбачений механізм їх реалізації прав, який на сьогодні, на жаль, ще не досить опрацьований. Деякі права у сфері охорони праці не можуть бути забезпечені громадянам у повному обсязі. Так, незважаючи на низку позитивних зрушень, ситуація щодо дотримання конституційних

гарантій трудових прав громадян, насамперед у частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це зумовлює бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоздатності національної економіки. Крім того, ігнорування та нехтування працівниками елементарних вимог правил і норм безпеки під час виконання робіт на виробництві за статистикою є однією з основних причин травматизму. В умовах ринкової економіки та науково-технічного прогресу змінилися і виробничі умови для працівників, збільшилась кількість автоматизованих систем виробництва, машин та устаткування – усе це необхідно враховувати при удосконаленні механізму реалізації прав працівників у сфері охорони праці.

1. Загальна декларація прав людини. Голос України. 2008. № 236.
2. Конституційні права і свободи людини і громадянина. URL : <http://ukped.com/skarbnichka/366-.html>.
3. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / за ред. В. С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23.09.1999. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.
6. Стефанчук Р. О. Цивільне право України : навч. посібник. Київ: Прецедент, 2005. 798 с.

Олексій ХАЛАПСІС

завідувач кафедри

соціально-гуманітарних дисциплін,

доктор філософських наук, професор

Євгенія КОВАЛЕНКО-МАРЧЕНКОВА

начальник науково-редакційного

відділу Дніпропетровського

державного університету

внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна),

кандидат економічних наук

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ХІХ СТОЛІТТЯ: ТЕХНОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА ЕКОНОМІЧНО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ

Витоки глобалізації деякі науковці знаходять ще в Стародавньому Римі, принаймні з епохи Августа [3]. Але «глобалізація» в прямому сенсі цього слова почалась з великих географічних відкриттів, які значно розширили ойкумену західної людини, а конквістадори, торговці, батьки-