**Амелічева Лілія Петрівна. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору. : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2008.Дисертація присвячена дослідженню юридичної природи, ознак понять у сфері трудового права таких, як: безпека праці, безпека праці як умова трудового договору, право працюючих на безпеку праці в об'єктивному значенні, право працівника на безпеку праці в суб'єктивному значенні та ін.У дисертації обґрунтована доцільність внесення змін і доповнень в чинне законодавство про працю та в законопроект Трудового кодексу України з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації на підставі аналізу чинного вітчизняного законодавства, практики його реалізації, законопроекту Трудового кодексу України здійснено теоретичне узагальнення і по-новому вирішене наукове завдання, яке полягає у розробці нових теоретичних положень щодо визначення правової природи поняття «безпека праці», змісту права працівників на безпечні і здорові умови праці, правового значення безпеки праці як умови трудового договору, правового механізму забезпечення права працівників на безпеку праці; формулюванні пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства і практики його застосування з цих питань.1. Під безпекою праці як категорією трудового права розуміються безпечні і здорові умови праці, які створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров’я і працездатності працівників.Визначені ознаки, притаманні безпеці праці як категорії трудового права такі, як: існування системи правових приписів на конституційному, законодавчому рівні, а також значної кількості нормативно-правових актів технічного змісту, що регулюють питання у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; наявність комплексу державно-правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та інших засобів, який створений для забезпечення безпеки праці працівників; притаманність міри – професійного ризику, який піддається аналізу й оцінці; різноплановість, поліфункціональність її характеру.2. Запропонована удосконалена система понять у галузі безпеки праці, яка складається із таких основних категорій, як: «об’єкт безпеки праці», «суб’єкт безпеки праці», «професійний ризик», «загрози безпеці праці», «виклики безпеці праці», її антипод – «небезпека», «об’єкт небезпеки», «суб’єкт небезпеки», «джерело небезпеки», «носій небезпеки».3. Удосконалена класифікація етапів формування та становлення права працюючого на безпеку праці, починаючи з XVII ст. і до сучасного періоду.4. Безпека праці (безпечні і здорові умови праці) - це умова трудового договору як правомірного акта, що визначає систему прав та обов’язків сторін трудового договору (які або узгоджені сторонами трудового договору, або завчасно визначені законами й іншими нормативними актами з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища), реалізація яких повинна забезпечити працездатність, безпечне життя та здоров’я працівників, безпечність виробничого середовища.5. Для безпеки праці як умови трудового договору притаманні такі істотно-суттєві ознаки, як: 1) безпека праці є, як правило, нормативною умовою трудового договору; 2) трансформування безпеки праці як умови трудового договору в систему прав та обов’язків сторін щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці в межах їх правомірної (позитивної) поведінки; 3) особистий характер безпеки праці як умови трудового договору, що випливає із особистого характеру останнього; 4) безпека праці як умова трудового договору характеризується конкретизацією прав та обов’язків його сторін, спрямованих, перш за все, на забезпечення безпечних і здорових умов праці персонально працівника.6. Права та обов’язки роботодавця та працівника у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці, які визначаються безпекою праці як, в першу чергу, нормативною умовою трудового договору, класифіковано за такими критеріями: 1) за сторонами (працівник, роботодавець); 2) за цільовим призначенням цих прав та обов’язків щодо проявів професійного ризику (запобігання проявам професійного ризику, реагування на прояви професійного ризику, відновлення діяльності роботодавця й здоров’я та працездатності потерпілого працівника після аварії, нещасного випадку на виробництві).7. Запропоновані елементи правового механізму забезпечення права працівника на безпеку праці такі, як: нормативно-правове, інституційно-функціональне, процесуально-правове забезпечення зазначеного права й юридична відповідальність за порушення вимог законодавства з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища.8. Запропоновано внести зміни до ст. 29 КЗпП України, які б доповнювали обов’язок роботодавця повідомляти під розписку працівника не тільки про наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, але й про показники професійного ризику, на який він може наражатися, виконуючи свої трудові обов’язки. Внесена пропозиція доповнити ст. 159 КЗпП України нормою, що передбачає обов’язки працівника, які він повинен виконувати під час і після прояву професійного ризику (надання першої медичної допомоги, якщо в змозі, собі й іншим потерпілим, виконання плану дій під час пожежі, вибуху й ін.).9. Книгу Третю «Умови праці» законопроекту Трудового кодексу України аргументовано доповнити окремою Главою «Безпека праці», в якій би містилися норми, що сприяють усуненню всіх виявлених у процесі дослідження проблем в сфері забезпечення безпеки праці як умови трудового договору.10. Інституційно-функціональне забезпечення безпеки праці як умови трудового договору характеризується в сучасних ринкових умовах існуванням на підприємствах неефективних і недієвих локальних систем управління охороною праці, що базуються на засадах теорії «абсолютної безпеки». Запропоновано закріпити у Законі України «Про охорону праці» обов’язкове, а не рекомендаційне впровадження на підприємствах, установах і організаціях більш досконалої за структурно-функціональним призначенням локальної системи управління безпекою й гігієною праці на базі національних пробних стандартів ДСТУ-П OHSAS 18001:2006 «Системи управління безпекою і гігієною праці. Вимоги» й ДСТУ-П OHSAS 18002:2006 «Управління безпекою й гігієною праці», в основу яких закладений обов’язок роботодавця оцінити й проаналізувати професійний ризик, прийняти заходи щодо його унеможливлення або зниження рівня.11. З метою удосконалення процесуально-правового забезпечення безпеки праці як умови трудового договору визнано за доцільне нормативно врегулювати в окремих Положеннях, затверджених наказами центральних виконавчих органів державної влади в сфері праці, промислової безпеки, охорони праці і гірничого нагляду: 1) процедуру виконання роботодавцем як стороною трудового договору обов’язку щодо проведення аудиту з безпеки, гігієни праці та виробничого середовища й доведення кінцевих результатів цього аудиту до кожного працівника; 2) порядок планомірних дій роботодавця під час локалізації й ліквідації аварій на підприємствах й ін.12. Трудо-правова відповідальність за порушення законодавства у сфері права працівника на безпеку праці – це специфічна форма суспільних відносин, пов’язаних із невиконанням чи неналежним виконанням правопорушником трудових обов’язків щодо створення безпечних і здорових умов праці у процесі трудової діяльності, у яких за допомогою юридичних засобів забезпечується добровільне чи примусове виконання ним вимог чинного законодавства у сфері забезпечення безпеки праці. |

 |