

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-37>

УДК 338.24:640.41(045)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У СФЕРІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

IMPROVEMENT OF THE LABOR PROTECTION SYSTEM IN THE FIELD OF HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS

Юдіна Олена Іванівна

доктор економічних наук, доцент,
Університет митної справи та фінансів
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3699-5321>

Язіна Вікторія Анатоліївна

кандидат економічних наук,
Університет митної справи та фінансів
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8695-3456>

Вишнікіна Олена Вікторівна

кандидат хімічних наук, доцент,
Університет митної справи та фінансів
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8695-3456>

Yudina Olena, Yazina Viktoriia, Vishnikina Olena
University of Customs and Finance

Стаття присвячена розгляду впровадження змін у сфері охорони праці у готельно-ресторанній індустрії, що розвивається разом із суспільством. Досліджено відносини роботодавця та робітників в контексті реалізації останніми конституційного права на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності з урахуванням тенденцій появи нових ризиків на робочому місці. Встановлено, що політика недискримінації працівників в процесі залучення до роботи та в процесі їх трудової діяльності є надважливим критерієм дотримання соціально-етично та юридично вироблених стандартів. Доведено, що норми Закону України «Про охорону праці» та Кодексу законів про працю України є неповними та в деяких частинах архаїчними. Встановлена необхідність розробки органами державної влади законопроектів щодо попередження можливих проблем, пов'язаних із недотриманням норм щодо охорони праці.

Ключові слова: безпека на робочому місці, гігієна праці, готельно-ресторанна індустрія, нещасний випадок, охорона праці.

The article is devoted to considering the implementation of changes in the field of labor protection in the hotel and restaurant industry, which is developing together with society. The relationship between the employer and the workers in the context of the latter's implementation of the constitutional right to protect their life and health in the course of labor activity, taking into account the trends of the emergence of new risks at the workplace, was studied. In the process of working on the article, such research methods as empirical were applied, thanks to which facts were obtained during observations; theoretical, which made it possible to identify functional relations of dependence between the studied phenomena and processes, as well as the method of expert evaluations, by applying which it was possible to obtain prognostic information based on the identification and elaboration of the approaches of various experts. It has been established that the policy of non-discrimination of employees in the process of recruitment and in the process of their labor activity is an important criterion for compliance with socially, ethically and legally developed standards. It has been proven that the norms of the Law of Ukraine «On Labor Protection» and the Code of Labor Laws of Ukraine are incomplete and in some parts archaic. The need for development of draft laws by state authorities to prevent possible problems related to non-compliance with labor protection regulations has been established. It has been proven that most of the modern trends in the improvement of labor protection are caused by the dynamic development of society, the introduction of new technologies and the desire of employers to optimize their business in the hospitality industry. Although employers are primarily responsible for ensuring that occupational health and safety measures are in place to meet the requirements of applicable legislation and to fulfill their social and ethical responsibilities to employees, it cannot be denied that they also benefit economically from

investments in the prevention of accidents and occupational diseases. The practical value of the article is that the traditional idea that improving employee safety at the workplace is an additional financial burden for the employer is gradually being replaced by an approach that assumes the support of the professional well-being of employees as an integral component of the economic sustainability and organizational development of the enterprise.

Keywords: accident, hotel and restaurant industry, labor protection, occupational hygiene, workplace safety.

Постановка проблеми. Охорона праці є важливим фактором функціонування готельно-ресторанного бізнесу. Цей сектор економіки охоплює готелі, бари, паби, ресторани, заклади громадського харчування, заклади швидкого харчування на винос, кафе, бістро тощо. Сучасний світ сповнений викликами, що напряду впливають на їх розвиток та функціонування. На сьогодні існує проблема розвитку законодавства про охорону праці, імплементації міжнародних стандартів на рівні нормативно-правових актів, створення стабільної культури безпеки і гігієни праці за умови залучення працівників до прямого діалогу з роботодавцем, що має на меті зниження ризику нещасних випадків та професійних захворювань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема новацій у функціонуванні інституту охорони праці і готельно-ресторанній індустрії детально не розглядалася вітчизняними науковцями, хоча за останні 5 років публікації щодо техніки безпеки в готельно-ресторанних комплексах робили В. В. Лебабін, В. В. Боковець, С. А. Бурий [1], В. А. Заєць [2], В. М. Фірман, Г. А. Толоч, О. О. Коваленко, В. А. Лутай, А. Колот, О. Герасименко. Особливостями професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанній справи в сучасних економічних умовах займалися А. В. Віндюк, В. А. Зінченко, Н. Є. Кудла, Х. М. Мандро, Д. А. Мошура, А. Ю. Маринюк, Т. М. Поночовна-Рисак та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. До питання охорони праці як частини організації трудових відносин підходять, зазвичай, загально, проте для успішного аналізу та удосконалення інституту подібних відносин треба враховувати унікальність сфери застосування норм та стандартів з охорони праці. Індустрія готельно-ресторанного бізнесу передбачає ризики на виробництві, не характерні для інших сфер зайнятості населення, наприклад, психологічне насильство з боку клієнтів або колег, дискримінація за зовнішнім виглядом тощо.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головною метою дослідження є виявлення факторів впливу на сучасний розвиток охорони праці у сфері гостинності, а

також наслідки відповідного впровадження змін підприємствами, установами та організаціями готельно-ресторанній індустрії. Для досягнення поставлених цілей необхідно виконати такі завдання:

1) дослідити правову базу регулювання охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях готельно-ресторанного бізнесу;

2) встановити джерела змін у підході до організації робочого місця як з боку працівників, так з боку роботодавців, виявивши відповідні особливості, пов'язані зі специфікою спрямування індустрії;

3) проаналізувати можливі напрями розвитку охорони праці в сучасних реаліях для сфери гостинності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Охорона праці, відповідно до Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) [3] це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Законодавство про охорону праці складається з названого Закону, Кодексу законів про працю України [4], Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5], Кодексу цивільного захисту України [6], «Про туризм» [7], «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [8] та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності – чи у готельно-ресторанній індустрії, чи в будь-якій іншій, на належні, безпечні і здорові умови праці містяться в Законі України «Про охорону праці». Цей нормативно-правовий акт також регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. З огляду на те, що у виробництво на всіх рівнях та сферах економіки у протягом останніх кількох років

впроваджується багато нових технологій, які полегшують процеси роботи, готельно-ресторанному господарству потрібно підлаштовуватися під сучасні реалії.

Основними ризиками на робочому місці працівників готельно-ресторанного комплексу економіки, з практичної точки зору, є вплив на людину тепла та електричних приладів, небезпека гострих предметів, надмірно гучні звуки, вимогливі та агресивні клієнти, довгі години стояння тощо [1].

Права на охорону праці поділяються на різні категорії залежно від етапу залучення працівника у виробництво. На моменті підписання трудового договору, окрім дотримання норм чинного законодавства України, в контексті сучасного розвитку суспільних відносин роботодавцям у сфері готельно-ресторанного бізнесу необхідно слідкувати не тільки за рівним доступом до роботи, але не дискримінувати працівників навіть у деталях виконання трудових обов'язків. Наприклад, якщо двох працівників готелю було найнято для виконання однакового протоколу для привітання, реєстрації та виселення гостей, заробітна плата для обох має бути однаковою [10]. Що стосується охорони праці під час роботи в цьому аспекті, то дискримінація також є неприйнятною. Наприклад, працівник, який носить хустку відповідно до своїх релігійних переконань (відхилення від стандартної робочої форми) не може бути дискримінованим. Навпаки, роботодавець може забезпечити такі умови роботи, де подібний головний убір не матиме негативного впливу на бізнес.

Також важливим моментом є охорона праці неповнолітніх у готелях та ресторанах. У статті 11 Закону України «Про охорону праці» зазначається, що не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, наднормових робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Якщо звернутися до сучасного досвіду США з цього питання, то можна побачити наступне. Згідно з федеральним законом, 14- і 15-річні

особи мають суворі обмеження щодо робочого часу. Натомість 16- та 17-річні особи можуть працювати в будь-який час. Особи, які не досягли 18 років, не можуть бути зайняті на шкідливих роботах. Відповідно до федерального закону, існує багато робочих місць, які підпадають під дію 17 наказів про небезпечні види професій, виданих міністром праці США. Ці роботи включають певні обов'язки, звичайні для деяких роботодавців у сфері гостинності, такі як керування м'ясорізками та пекарськими машинами з механічним приводом, робота, пов'язана з підймальними пристроями з механічним приводом, а також керування преспідбирачами для макулатури та паперових коробок. Співробітники віком до 17 років не можуть керувати транспортними засобами на дорогах загального користування (незалежно від наявності у працівника дійсного водійського посвідчення) [11].

Хоча Кодекс законів про працю України регулює питання оплати роботи працівників, на практиці в готельно-ресторанній індустрії можуть виникати певні проблеми щодо винагороди за відпрацьований час. Адже у сфері гостинності трапляються ситуації, коли працівникам треба відвідувати передзмінні та післязмінні зустрічі з клієнтами або підрядниками, виділяти час на додаткове чергування та вивчення новітніх впроваджених технологій. Охопленню правовим регулюванням підлягає фіксація відпрацьованого часу, коли працівник фактично відсутній на робочому місці: відповідає на електронні листи, безпосередньо пов'язані з роботою; виконує завдання вдома або за межами підприємства, установи, організації; здійснює поїздки на заходи; відвідує тренінги, дегустації тощо. Якщо роботодавець контролює або вимагає за трудовим договором цю діяльність, тобто вона є передбаченою та окресленою формально, а працівник виконує цю діяльність обов'язково та головним чином на користь бізнесу роботодавця, це повинно вважатися відпрацьованими годинами.

Статею 7 Закону України «Про охорону праці» передбачається право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, які надаються в порядку, визначеному законодавством або додатково встановлюються роботодавцем за колективним договором. Популярним в готельно-ресторанному господарстві є забезпечення проживання та харчування працівників в рахунок заробітної плати, проте це не регулюється чинним законодавством України. Проте, якщо парламент

внесе деякі зміни, то орієнтуватися в цьому питанні необхідно буде на наявності добровільної згоди працівника на включення вищезазначених «пільг» у заробітну плату, а також передбачити умови надання приміщень в межах готельно-ресторанних комплексів на взаємовигідних умовах. Також пільги можуть надаватися у формі послуг щодо догляду за дітьми працівника, трансферу від дому до роботи та назад тощо.

Окрім фізичної шкоди здоров'ю працівників у сфері гостинності у працівників є великий ризик піддаватися психологічному тиску з боку різних суб'єктів в процесі виконання роботи. Це питання майже не врегульоване в нормативно-правових актах, але це не зменшує його актуальність. Кожен роботодавець у готельно-ресторанній індустрії повинен прийняти та забезпечувати виконання письмового протоколу щодо боротьби з домаганнями або психологічним насильством. Там може міститися таке: чітке визначення переслідування, домагання та психологічного насильства, окреслення обов'язку щодо звітування та внутрішнього розслідування скарг від працівників, способи притягнення порушників до дисциплінарної відповідальності, положення щодо захисту конфіденційності звернень тощо [2].

Хоча КЗпП України встановлює правила надання спеціального одягу на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, багато роботодавців у сфері гостинності встановлюють суворі вимоги щодо зовнішнього вигляду та одягу співробітників. Ці правила захищають імідж закладу, сприяють продуктивному робочому середовищу, сприяють дотриманню стандартів з охорони здоров'я та безпеки. Найпоширенішою ситуацією, з якою стикаються роботодавці гостинності, є те, що у багатьох працівників є татування, пірсинг, бодіарт та інші форми самовираження, які стали звичним явищем у сучасному суспільстві. В законодавстві немає прямих заборон, що стосуються зовнішності працівника, проте деякі роботодавці можуть вимагати закрити видимі татування або пірсинг на тілі чи обличчі. Незалежно від того, як роботодавці вирішують ці питання, правила одягу та зовнішнього вигляду мають бути чітко викладені в письмовій формі та доступні для всіх працівників.

Працівники індустрії гостинності повинні брати активну участь у розробці та здійсненні профілактичних і контрольних заходів, співпрацюючи з роботодавцем. Це буде сприяти забезпеченню та поінформованості про професійні небезпеки та ризики, пов'язані з їхніми завданнями, наприклад, про дефекти машин, установок або меблів; труднощі, викликані конструкцією та/або компонованням робочого обладнання; тип, частота та серйозність інцидентів або загрозливих випадків, які відбуваються тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, більшість сучасних тенденцій удосконалення охорони праці спричиняються динамічним розвитком суспільства, впровадженням нових технологій та прагненням роботодавців оптимізувати свій бізнес в індустрії гостинності. Хоча роботодавці першочергово забезпечують проведення заходів з охорони праці, щоб відповідати вимогам чинного законодавства і виконувати соціально-етичні обов'язки перед працівниками, не можна заперечувати, що вони отримують також економічну вигоду від інвестицій у запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Прямі витрати, які вони можуть спричинити для підприємств, пов'язані з потенційними проблемами в бізнесі та поточними втратами виробництва через відсутність працівника, а також на страхування та компенсацію, судові розгляди після нещасного випадку або втрати працівником працездатності. Крім того, може знадобитися заміна або ремонт будь-якого пошкодженого обладнання.

Слід підкреслити, що забезпечення «здорових» умов праці робить підприємства готельно-ресторанної індустрії більш продуктивними. Традиційне уявлення про те, що покращення безпеки працівника на робочому місці є додатковим фінансовим тягарем для роботодавця, поступово замінюється підходом, який передбачає підтримку професійного добробуту працівників як невіддільну складову економічної стійкості та організаційного розвитку підприємства. У багатьох країнах світу заклади гостинності почали приділяти більше уваги попередженню можливих проблем, пов'язаних із недотриманням норм щодо охорони праці, розуміючи, що інвестиції в цю сферу ведуть до появи економічних та соціальних переваг, сприяючи ефективності, продуктивності та конкурентоспроможності бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурій С. А. Інноваційний потенціал у сфері готельно-ресторанного бізнесу та туризму. *Вісник Хмельницького національного університету: Економічні наук.*: 2014. № 5. Т. 2. С. 201–205.
2. Заєць В. А., Нещадим Л. П. Охорона праці та техніка безпеки в готельно-ресторанному комплексі. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інноваційні технології в готельно-ресторанному бізнесі»*, 22–23 березня 2017 р. Київ : НУХТ, 2017. С. 165–166.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII / Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
6. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 року № 5403-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
7. Про туризм: Закон України від 15 вересня 1995 року № 324/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
8. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року № 4004-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення: 04.11.2022).
9. Michelle Reynolds. Hospitality Labor Laws. *Chron.* URL: <https://smallbusiness.chron.com/hospitality-labor-laws-65813.html>
10. Fact Sheet #43: Child Labor Provisions of the Fair Labor Standards Act (FLSA) for Nonagricultural Occupations. URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/43-child-labor-non-agriculture>
11. Andria Lure Ryan, Fisher & Phillips. Hospitality Industry Employment Law Q&As. *LexisNexis*. 2018. 18 p.

REFERENCES:

1. Buryi S. A. (2014) Innovatsiynyi potentsial u sferi hotelno-restorannoho biznesu ta turyzmu [Innovative potential in the field of hotel and restaurant business and tourism]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 5(2), pp. 201–205. (in Ukrainian)
2. Zaiets V. A., Neshchadym L. P. (2017) Okhorona pratsi ta tekhnika bezpeky v hotelno-restorannomu kompleksi [Occupational health and safety in the hotel and restaurant complex]. Kyiv: NUKhT, pp. 165–166. (in Ukrainian)
3. On labor protection: Law of Ukraine dated October 14, 1992 No. 2694-XII / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (accessed: 04.11.2022).
4. Code of Labor Laws of Ukraine dated December 10, 1971 No. 322-VIII / Verkhovna Rada of the Ukrainian Soviet Socialist Republic. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed: 04.11.2022).
5. On mandatory state social insurance: Law of Ukraine dated September 23, 1999 No. 1105-XIV / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (accessed: 04.11.2022).
6. Civil Protection Code of Ukraine dated October 2, 2012 No. 5403-VI / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (accessed: 04.11.2022).
7. On tourism: Law of Ukraine dated September 15, 1995 No. 324/95-VR / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр#Text> (accessed: 04.11.2022).
8. On ensuring sanitary and epidemic welfare of the population: Law of Ukraine dated February 24, 1994 No. 4004-XII / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (accessed: 04.11.2022).
9. Michelle Reynolds. Hospitality Labor Laws. *Chron.* Available at: <https://smallbusiness.chron.com/hospitality-labor-laws-65813.html>.
10. Fact Sheet #43: Child Labor Provisions of the Fair Labor Standards Act (FLSA) for Nonagricultural Occupations. Available at: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/43-child-labor-non-agriculture>.
11. Andria Lure Ryan, Fisher & Phillips. Hospitality Industry Employment Law Q&As. *LexisNexis*. 2018. 18 p.