УДК 342.9 (4Ук)

Грабовська Г. М.,
к.ю.н., доцент кафедри цивільного
права і процесу, Навчально-науковий
Юридичний інститут Національного
авіаційного університету
Шевченко В. А.
студентка 4 курсу
Навчально-науковий Юридичний інститут
Національного авіаційного університету

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Життя і здоров'я людини — одна з найбільших цінностей суспільства.

Упродовж усієї історії існування людство прагнуло дбати про свою безпеку. Однак зараз, в умовах загострення екологічної ситуації, соціальних і воєнних протиріч, суттєвих змін у техногенній сфері, що посилюють ймовірність виникнення глобальних небезпек (АЕС, космічні технології тощо), збитків від аварій, катастроф, стихійних лих тощо, соціальна безпека — одна з головних проблем держави. Тому потреба у законодавчому врегулюванні безпеки життєдіяльності та охорони праці як умови забезпечення життя і здоров'я людини найбільш актуальна.

Правовою основою законодавства щодо охорони праці є Конституція України , Закони України: «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», Кодекс законів про працю України (КЗпП) тощо.

Кожна людина і громадянин нашої країни наділені низкою прав і свобод, які формувалися та закріплювалися в різні часи, під впливом різних чинників і стосувалися різних аспектів життя особи.

Основним законодавчим актом, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, 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, є Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. Проте необхідно вказати на необхідність унесення змін і доповнень до статей 5 та 6 Закону України «Про охорону праці» відповідно щодо створення роботодавцем на робочому місці безпечних і нешкідливих умови праці до укладення трудового договору, порядку інформування працівника під розписку про умови праці та техніку безпеки праці, а також щодо порядку повідомлення працівником про виробничу ситуацію, небезпечну для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля [2. 7]. Аналізуючи проект Трудового Кодексу № 1658 авторів В. Б. Гройсмана, Л.Л. Денісової, М.М. Папієва, необхідно також вказати на схожі норми з попередніми проектами Трудового кодексу,

наприклад, про невиконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасного забезпечення працівника спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами працівник має право придбати їх за власні кошти, а роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику вартість придбаних засобів протягом місяця, тобто зазначений строк виконання [3].

Виходячи з ст. 273. Проекту Трудового кодексу роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови праці на кожному робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, належний стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови, які повинні відповідати нормам, встановленим законом та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці (норми з охорони праці). Зокрема, на роботодавця покладаються обов'язки щодо: створення згідно із законом відповідних служб або призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення питань охорони праці в юридичній особі, визначення їх обов'язків, прав, здійснення контролю за виконанням покладених на них обов'язків; розроблення і затвердження нормативних актів з охорони праці та безплатне забезпечення ними, а також іншими нормативно-правовими актами з охорони праці працівників, яких ці акти стосуються; організації навчання з питань охорони праці, а також своєчасного проведення перевірки знань із цих питань; здійснення контролю за дотриманням працівниками під час виконання робіт норм з охорони праці, використанням ними засобів колективного та індивідуального захисту; забезпечення фінансування та здійснення комплексних заходів, спрямованих на досягнення встановлених нормативів, підвищення рівня охорони праці, мінімізацію шкідливого впливу виробничого середовища на здоров'я працівників, усунення небезпечних виробничих факторів; організації проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінки технічного стану обладнання та устаткування, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і у строки відповідно до законодавства та здійснення за їх результатами заходів, спрямованих на усунення причин, що призводять до нещасних випадків і професійних захворювань; вжиття термінових заходів з метою надання допомоги потерпілим унаслідок нещасних випадків на виробництві, організації розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та ведення їх обліку [3].

В свою чергу стаття 274 проекту Трудового кодексу працівник також зобов'язаний: знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи; проходити в установленому законодавством порядку періодичний медичний огляд; співпрацювати з роботодавцем у справі організації належних, безпечних і здорових умов праці, особисто вживати посильних заходів для усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і довкіллю; негайно повідомляти про виявлену небезпеку і нещасні випадки свого безпосереднього керівника, роботодавця

або спеціалістів служби охорони праці; надавати невідкладну допомогу працівникам, які опинилися в загрозливому для життя чи здоров'я стані [3].

Зрозуміло, що прийняття Трудового кодексу України – питання часу. Якою ж тоді буде доля Закону України «Про охорону праці»? В наукових колах існують різні думки з цього приводу. Незважаючи на відповідність його положень міжнародним та європейським нормам у сфері охорони праці, існування цього закону поряд з Кодексом законів про працю України є помилковим та таким, що заважає належному сприйняттю нормативного матеріалу. При розробці Трудового кодексу України можна включити в нього всі норми Закону України «Про охорону праці», а його самого скасувати. Адже, Кодекс законів про працю України є комплексним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові та тісно пов'язані з ними відносини, а відносини з охорони праці є елементом трудового правовідношення, тому й мають регулюватися Кодексом [1. 94]. Звичайно, правовідносини з охорони праці до трудового правовідношення входять та безперечно мають регулюватися КЗпП чи Трудовим кодексом. Водночас елементами трудового правовідношення є й відносини з оплати праці, робочого часу, часу відпочинку тощо. Звідси до тексту КЗпП чи Трудового кодексу потрібно було б включити і норми Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», «Про колективні договори та угоди» та цілий ряд інших. Це, вочевидь, дуже переобтяжило б такий нормативний акт та навряд чи сприяло б належному врегулюванню цих відносин. На нашу думку, розроблена нині в проекті ТК № 1658 структура розділу «Охорона праці» в цілому є правильною (хоча й не позбавлена вищезгаданих недоліків), оскільки закріплює всі основні працеоохоронні аспекти. Деталізація ж їх має здійснюватися на рівні Закону України «Про охорону праці».

Формування системи управління безпекою праці є необхідною умовою для забезпечення ефективної діяльності промислових підприємств, а саме: досягнення успіху в зниженні небезпечних та аварійних ситуацій є результатом співпраці роботодавця та працівників. Для підвищення безпеки і поліпшення умов праці до працівників можуть застосовуватися заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо зниження небезпечних ситуацій, проводитися навчання й інструктажі з питань забезпечення безпеки праці. Для своєчасного виявлення, попередження, ліквідації та нейтралізації загроз на промислових підприємствах розробляється система безпеки праці, в якій прописуються функції, завдання й об'єкти управління, також їх взаємодія.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мостовий В. Актуальні проблеми захисту гарантій прав працівників на безпеку праці / В. Мостовий // Охорона праці. – 2005. – № 8. – С. 6–8.
2. Дараганова Н. В. Державна інспекція україни з питань праці як один із основних елементів системи державного управління питаннями охорони праці / Н.В. Дараганова // Юридична наука. – № 1. – 2014. – С. 41–46.
3. Проект Трудового кодексу України: законопроект від 27.12.2014 р. № 1658, [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221