

НОСИК І.О.

студентка 3-го курсу екологічного факультету Житомирського національного агроекологічного університету, м. Житомир

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Актуальність даної теми полягає в тому, що на наш час проблема охорони праці постає поряд з такими проблемами як рівень безробітності, оплата праці. Регламентована в ст. 43 Конституції України, врегульована Кодексом законів про працю, Законом України «Про охорону праці» та низкою нормативно-правових актів, охорона праці так і не досягла бажаного становища на підприємствах (установах, організаціях) України.

Норми трудового законодавства, стосовно охорони праці жінок, молоді та інвалідів, є складними, неоднозначними і розпорошеними, що ускладнює і практичне їх застосування. В той час, коли саме цим категоріям працівників має приділятися особлива увага. Нажаль сьогодні вони зазнають значних труднощів при реалізації своїх можливостей у сфері праці.

Сучасний поступ України як правової держави, яка бажає бути повноправним членом Європейського Союзу, безпосередньо пов'язаний з удосконаленням національного законодавства у розрізі європейських цінностей. Національне законодавство потребує свого удосконалення із огляду на посилення ринкових процесів в житті держави та суспільства. Таким чином, особлива увага повинна приділятися питанням охорони праці. Існуюча сьогодні велика кількість нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві не сприяє розвитку економічних показників та викликає суттєві економічні втрати не тільки кожного окремого підприємства, а й держави в цілому. [1, с.28]

Проблемами у сфері охорони праці займалися такі провідні українські і закордонні вчені, як М. Г. Александрова, П. В. Анісімова, В.С. Венедіктова, Л. Я. Гінцбург, В. Я. Гоца, В.В. Жернакова, Р. Л. Кондратьєва, Р.З. Лівшиця, М.В. Лушнікової, М.І. Іншин, В. І. Прокопенко, О. І. Провецький, П. М. Рабінович, В. Г. Рота, А. Г. Седишева, О. В. Смирнова, Г. І. Чанишева та ін. Але досі ще не вирішені проблеми правового регулювання охорони праці в Україні.

Правовому регулюванню піддаються тільки найважливіші для життєдіяльності громадян та функціонування держави суспільних відносин. Саме такими відносинами є відносини з охорони праці. Так, людина, що працює, проводить на виробництві значну частину свого життя, тому для її нормальної життєдіяльності в умовах виробництва потрібно створити безпечні і здорові умови, які б дали їй змогу плідно працювати, не перевтомлюючись та зберігаючи своє здоров'я. Правове регулювання охорони праці базується на факті визнання державою обов'язку забезпечити захист працівника, як сторони фактично більш слабкої в трудовому правовідношенні, з метою збереження його життя, здоров'я й високого рівня працездатності протягом тривалого часу.

Охорона праці за своєю сутністю є турботою про людину у процесі використання її праці і розглядається як охорона працездатності людини. З іншого боку, відносини щодо охорони праці — невід'ємна складова організації процесу праці, що створює умови для стабільної та успішної трудової діяльності громадян. Охорону праці і здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямків соціальної політики України. Так, Конституція України одним з основних соціальних прав громадян визначає право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці, встановлює, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Право на охорону здоров'я закріплено і в Основах законодавства України про охорону здоров'я.

Охорона здоров'я — це система заходів, спрямованих на забезпечення збереження і розвитку фізіологічних і психологічних функцій.

Закон України "Про охорону праці" визначає, що охорона праці — 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 саме трудової діяльності (а не праці, як це було передбачено раніше). [2]

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці є невід'ємною частиною державної політики, однією з найважливіших функцій центральних та місцевих органів виконавчої влади й Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У зв'язку з цим важливого значення набуває державний нагляд і контроль за станом охорони праці.

Відповідно до чинного законодавства основними завданнями органів державного нагляду є: впровадження у життя законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці, на захист життя й здоров'я працівників під час роботи шляхом виконання наглядових функцій; надання роботодавцям і працівникам технічної, організаційно-методичної та іншої інформації і консультацій щодо найефективніших засобів та заходів, спрямованих на додержання положень законодавства; забезпечення компетентної консультативної й експертної підтримки рішень, що приймаються на державному та інших рівнях, з питань охорони праці, безпечності об'єктів підвищеної небезпеки, профілактики техногенних аварій, пожеж та катастроф.

Поряд з наглядом важливе значення має контроль за станом охорони праці. Виділяють такі види контролю: державний, відомчий, регіональний, внутрішній та громадський. Особлива увага в законодавстві приділяється охороні праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю. Конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок-матерів у суспільному виробництві має бути відображено в системі принципів трудового права, зокрема в принципі підвищеної охорони праці жінок. Під принципом підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, слід розуміти обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально— етичними уявленнями про роль сім'ї в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм і видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управлінні для материнства.

Законодавець, враховуючи психофізіологічні особливості організму неповнолітнього працівника, захищає його від виробничих шкідливостей. Для цього у КЗпП України передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників. Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст.187 КЗпП України).

До категорії осіб зі зниженою працездатністю, що потребують особливого правового регулювання, відносять осіб, які за медичним висновком потребують надання їм легшої роботи, та інвалідів. Відповідно до ст. 170 КЗпП працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку та в разі потреби встановити скорочений робочий день чи неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. [3]

У Законі «Про охорону праці» вперше в історії України економічні заходи управління охороною праці зведені до рангу державної політики. Цим законом у суспільстві стверджуються принципово нові взаємовідносини, що базуються на економічному механізмі управління умовами праці — формуванні у власника (роботодавця) економічної зацікавленості у здійсненні заходів щодо поліпшення умов праці.

Трудове правове регулювання охорони праці охоплює розробку і прийняття загальних норм охорони праці, правил техніки безпеки і виробничої санітарії; проведення профілактичних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов праці, що попереджують виробничий травматизм та професійні захворювання; створення сприятливих умов праці і забезпечення її охорони на діючих підприємствах в процесі виконання працівниками своїх трудових обов'язків; систематичне поліпшення і оздоровлення умов праці безпосередньо з участю самих трудових колективів; розробку додаткових заходів щодо охорони праці окремих категорій трудящих— жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю.

Отже, головною метою охорони праці є створення на кожному робочому місці безпечних умов праці, безпечної експлуатації обладнання, зменшення або повна нейтралізація дії шкідливих і небезпечних виробничих факторів на організм людини і, як наслідок, зниження виробничого травматизму та професійних захворювань. Створення безпечних і здорових умов праці сприяє підвищенню її продуктивності та зниженню собівартості продукції. Підвищення продуктивності відбувається за рахунок зниження стомлюваності працюючих протягом робочого часу, його раціонального використання. Собівартість продукції знижується при зменшенні витрат на компенсацію втрат робочого часу в зв'язку з тимчасовою або стійкою непрацездатністю, а також при зниженні витрат на оплату пільг за роботу в несприятливих умовах.

Список використаних джерел:

1. Ізуйта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : дис... канд. наук: 12.00.05 - 2008. / П. О. Ізуйта. – К., 2008. – 276 с.
2. Про охорону праці: закон України від 14 жовтня 1992 р.// ВВР. – 1992. - № 49. – Ст. 668
3. Кодекс законів про працю України. – С.: ТОВ «ВВП НОТІС», 2012—88с.
4. Офіційний вісник України. – 2007. – №73. – Ст. 2715