

**ТОКАР О.В.**

студентка 4-го курсу екологічного факультету Житомирського національного агроекологічного університету, м. Житомир

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Коли люди гинуть на війні або вмирають від невиліковних хвороб з цим злом важко змиритись. Але коли у мирний час у звичайній повсякденній праці люди отримують каліцтва, від яких стають інвалідами або вмирають якщо це трапляється з сотнями, тисячами людьми переважно середнього віку, то подібне явище просто не вкладається в свідомість. Людство впоралося з багатьма захворюваннями, але дотепер не навчилася надійно захищати людину, її життя, здоров'я в процесі повсякденної праці, за даними Всесвітньої організації охорони праці смертність від нещасних випадків займає 3 місце після серцево-судинних захворювань, причому гинуть працездатні люди, віком до 40 років. Тому, зрозуміло, що охорона праці відіграє важливу роль, як суспільний чинник оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки вони не можуть компенсувати людині втраченого життя. Окрім соціального, охорона праці має важливе економічне значення – це і висока продуктивність праці зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за важкі та шкідливі умови праці. Фахівці Міжнародної організації праці (МОП) підрахували, що економічні витрати пов'язані з нещасними випадками, складають 1% світового валового національного продукту.

Цілком зрозуміло, що вивченню питань охорони праці її правовому регулюванні приділяється серйозна увага. Вчені інженери, лікарі, психологи, представники інших наук та фахів вивчають проблеми створення безпечних та не шкідливих умов праці. Адже саме за таких умов людина здатна працювати високопродуктивно. Питання щодо забезпечення умов праці завжди супроводжували розвиток цивілізації і людства. Умови праці розглядалися в працях Аристотеля (387)-322 рр. до н.е.), Гіппократа (400-377 рр. до н.е.). М.В. Ломоносов (1711-1765) написав основоположні праці про безпеку в гірництві. Правовою основою щодо охорони праці є Конституція України, Закону України «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», а також Кодекс законів про Працю України. Правове регулювання охорони праці знайшло відображення, в нормах глави XI «Охорона праці» (ст.ст. 153-113), глави XII «Праця жінок» (ст.ст. 174-186) , глави XIII «Праця молоді» (ст. 187-200) КзпП.

Право на працю є одним із конституційних прав людини. Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного громадянина нашої держави на «належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від зазначеної законом» [1]. Дане право реалізується різними шляхами: одні громадяни самостійно забезпечують себе роботою, зареєструвавшись, як суб'єкти підприємницької діяльності; інші вступають в трудові відносини з підприємствами, установами, організаціями різних форм власності і з фізичними особами, що використовують найману працю. Закріплюються ці права Законом України «Про охорону праці».

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я людини в процесі праці.

При укладенні громадянами трудового договору чи контракту з підприємствами або оформленні членства громадянин має бути інформованим роботодавцем під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим та іншим нормативним актам про охорону праці. Умови праці та безпека на робочому місці, безпека технологічних процесів, роботи машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я і навколишнього середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується фахівцями з охорони праці підприємства за участю представника профспілки і уповноваженого трудового колективу, а в разі виникнення конфлікту - відповідним органом державного нагляду за охороною праці за участю представника профспілки. За період простою з цих причин, а не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток. На час зупинення підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду або службою охорони праці за працівником зберігається його місце роботи. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не дотримується законодавства про охорону праці чи не виконує умов трудового договору з цих питань. У цьому разі працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку. Усі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню від нещасних випадків і професійних захворювань. Страхування здійснюється в порядку і на умовах, визначених законодавством і колективним договором (угодою і трудовим договором) [2].

Працівники, зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням (молоком або рівноцінними харчовими продуктами), мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку. Відповідно до законодавства роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду працівнику, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному обсязі втрачений заробіток, а також сплатити потерпілому (членам сім'ї та утриманцям потерпілого) одноразову допомогу, а також відшкодувати моральну шкоду. Роботодавець створює на підприємстві службу охорони праці. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і прирівнюється до основних виробничо-технічних служб [3, с. 320].

Державними міжгалузевими та галузевими нормативними актами про охорону праці є правила, стандарти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Державне управління охороною праці в Україні здійснюють Кабінет Міністрів України; Державний комітет України по нагляду за охороною праці; Міністерство аграрної політики та інші центральні органи державної виконавчої влади; місцева державна адміністрація; місцеві ради. Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють: трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки - в особі своїх виборних органів та представників [4, с. 725].

На сьогоднішній день роботодавець намагається створити необхідні умови для працівників, але на жаль, не всі ці умови дотримуються. Багато є недоліків, які необхідно вирішувати негайно, а не відкладувати на потім. Адже життя кожної людини в моральному плані є безцінним, та разом з тим воно несе в собі певний економічний потенціал. На даний час ще немає своїх економічних оцінок та критеріїв щодо охорони праці в сільськогосподарських підприємствах. Проте, закордонні економісти підраховали, що смерть працівника на виробництві внаслідок нещасного випадку обходиться суспільству дуже дорого як у фінансовому, так і в соціальному аспектах. Що входить у ці величезні збитки? Витрати на виховання та навчання загиблого; не менші витрати на підготовку заміни йому; втрачена вигода від продукції, яку міг би виготовити загиблий за роки своєї активної діяльності; витрати на утриманців загиблого, компенсаційні виплати його сім'ї та багато інших витрат.

На жаль, у свідомості багатьох наших роботодавців ніяк не утвердиться думка про те, що витратам на працезахоронну діяльність треба приділяти пріоритетну увагу. Щодо цього повчальним є досвід підприємств Південної Кореї. Вони переконані, що будь-яка фірма процвітатиме лише в тому разі, якщо серед трьох «китів», на яких тримається сучасне виробництво, першим, пріоритетним буде охорона праці.

Тому важливим завданням є створення таких економічних вимог, які б день у день нагадували господарському керівникові про те, яким важливим і дорогим для його добробуту є здоров'я найманого працівника. У зв'язку з цим надзвичайно актуальним є законодавче закріплення права громадян на охорону праці в сільськогосподарських підприємствах та вироблення і впровадження економічного механізму зацікавленості роботодавців у створенні здорових та безпечних умов праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. - 832 с.
3. Ткачук К.Н. Охорона праці: Підручник для ВНЗ. / К.Н. Ткачук. – К. :1998.-320 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. / Н.Б. Болотіна – К.; Вікар, 2004. – 725 с.
5. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року №2694-ХІІ //

Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст 668.