

**О. В. ЧОРНОУС**

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇЇ ПОРУШЕННЯ**

Конституція України передбачає право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці (ч. 4 ст. 43). Крім того, Конституція України закріплює право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ч. 1 ст. 49).

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтями 8-1 Кодексу законів про працю України та статтею 3 Закону України «Про охорону праці» передбачається, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору або міжнародної угоди. Більшість міжнародних договорів та угод, в які бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в наступні групи: а) документи Міжнародної організації праці: Конвенції, Рекомендації та інші; б) Директиви Європейського Союзу; в) договори та угоди, що підписані в рамках Співдружності незалежних держав; г) інші двосторонні договори та угоди.

Усі країни-кандидати для вступу до Євросоюзу провели реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці. Така адаптація є

постійним процесом, у якому мають брати активну участь соціальні партнери. Членство в ЄС і економічна глобалізація означають, що підприємники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили і нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

Важливе значення у сфері охорони праці мають Міжнародне агентство з атомної енергії, Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна організація по стандартизації та низка інших.

Кодекс законів про працю України в главі 18 передбачає державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, зокрема й у сфері охорони праці, а також громадський контроль за додержанням законодавства про працю, який здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Дотримання чинного законодавства в сфері охорони праці є однією з основних державних гарантій безпеки виробництва та поліпшення умов господарської діяльності підприємств, установ, організацій. Однак існуюча сьогодні система контролю над дотриманням вимог законодавства в сфері охорони праці є малоефективною, так як система працює відповідно до застарілих стандартів, а притягнення винних осіб до відповідальності є досить неефективною. Сучасна проблема відповідальності є однією з базових в системі охорони праці. Органи системи контролю здійснюють свої повноваження застарілим способом, у зв'язку з чим постає основна проблема.

Рівень травматизму зі смертельними випадками на 1000 працюючих складає 3,8, у той час як у США – 0,054, в Німеччині – 0,08, в Японії – 0,02, у Великобританії – 0,016. Варто підтримати позицію І. І. Шамшиної, що стан охорони праці в Україні нині є дуже тривожним. Очевидно, що такий стан охорони праці в Україні не можна пояснювати лише причинами об'єктивного характеру, а саме кризовим станом економіки і труднощами складного економічного періоду [1, с. 54]. Однією з причин такої ситуації в сфері охорони праці вбачаються недоліки в її правовому регулюванні в умовах модифікації ринкової економіки.

Так, стаття 265 Кодексу законів про працю України передбачає, що посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Суб'єктами такої відповідальності можуть бути юридичні та фізичні особи. Статтею 44 Закону України «Про охорону праці» передбачені наступні види відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна відповідальність. Особливістю відповідальності в сфері охорони праці є той факт, що до

неї можуть притягатись як роботодавець, так і працівник. В залежності від винної особи змінюється й порядок притягнення до відповідальності.

Механізм стягнення штрафів за порушення законодавства про охорону праці з юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, передбачений у статті 41 Закону України «Про охорону праці», сьогодні не є дієвим, так як відсутній закон, який би передбачав порядок нарахування, стягнення штрафу та пені на несплачену суму (частину суми). Все це можна пояснити тим, що урядовою постановою № 766 від 16. 06. 04 року було скасовано Положення про порядок накладення штрафів на підприємства, установи й організації за порушення нормативних актів про охорону праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 754 від 17. 09. 93 року, а новий нормативно-правовий акт, який би врегульовував означені питання належним чином, прийнятий не був. Отже, з метою забезпечення належних та безпечних умов праці, ефективного захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань, сприяння підвищенню правового і соціального захисту громадян доцільним є вдосконалення правового регулювання дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства з питань охорони праці працівників, яке є недосконалим, через що потребує детальної уваги як з боку науковців так і з боку правників.

#### Література

1. Шамшина І. І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці / І. І. Шамшина // Право України. – 2001. – № 9. – С. 54–56.

