

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

КУЗНЄЦОВ ДМИТРО ОЛЕКСАНДРОВИЧ

(власноручний підпис студента)

Допускається до захисту:

В. о. завідувача кафедри  
цивільного права і процесу,  
к.ю.н.

\_\_\_\_\_ Ю.П. Уралова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020р.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ХАРЧОВІЙ  
ПРОМИСЛОВOSTІ

Спеціальність 081 Право

Магістерська робота

Керівник:

Амелічева Л. П., доцент кафедри  
цивільного права і процесу,  
к.ю.н., доцент

Оцінка: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_  
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: \_\_\_\_\_  
(підпис)

Вінниця – 2020

## **ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Керівник: Амелічева Л. П.  
доцент кафедри цивільного права і  
процесу,  
кандидат юридичних наук, доцент

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_р.

### **МАГІСТЕРСЬКЕ ЗАВДАННЯ** студента 1 курсу СО «Магістр» групи «Г» денного відділення спеціальності «Право» **Кузнєцова Дмитра Олександровича**

- 1. Тема роботи:** Правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості.
- 2. Строк надання студентом роботи керівнику:** «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.
- 3. Вихідні дані до роботи:** наукова література, нормативно-правові акти України та зарубіжних країн, практика застосування законодавства про охорону праці в харчовій промисловості, статистичні дані.
- 4. Робота виконується на базі:** Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛІВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця).
- 5. Результати дослідження:** уточнення понять «право на охорону праці в харчовій промисловості», «ризикоорієнтований підхід в охороні праці», конкретизація порядку опрацювання та затвердження локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості та підготовка пропозицій про внесення змін і доповнень до законодавства про охорону праці в харчовій промисловості.
- 6. Область застосування результатів роботи:** наукова діяльність, законодавча діяльність, практична діяльність підприємств харчової промисловості.

Тема магістерської роботи зареєстрована № \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Ст. лаборант кафедри \_\_\_\_\_ А.М. Ковтун

## **УЗГОДЖЕНО:**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

В.о. зав. кафедри  
цивільного права і процесу,  
к.ю.н.

Ю.П. Уралова

## АНОТАЦІЯ

Кузнєцов Д.О. Правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості. Магістерська робота. Кафедра цивільного права і процесу, Донецький національний університет імені Василя Стуса Міністерства освіти та науки України, Вінниця, 2020. 83 с.

У роботі досліджено проблематику правового регулювання охорони праці в харчовій промисловості, уточнено поняття «право на охорону праці в харчовій промисловості», «ризикоорієнтований підхід в охороні праці», конкретизовано порядок опрацювання та затвердження локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості, проаналізовано практику застосування законодавства, яке регулює суспільно-трудові відносини з охорони праці.

Удосконалено класифікацію локальних нормативних актів про охорону праці в харчовій промисловості. Обґрунтовано необхідність запровадження ризикоорієнтованого підходу в сфері охорони праці в харчовій промисловості. Підготовлено пропозиції щодо внесення змін та доповнень до законодавства про охорону праці, у тому числі, в харчовій промисловості.

Ключові слова: ризикоорієнтований підхід в охороні праці, харчова промисловість, державно-правове регулювання, колективно-договірне регулювання охорони праці, виробничий травматизм, шкідливий виробничий фактор, небезпечний виробничий фактор.

Бібліогрф: 113 найм.

## SUMMARY

Kuznetsov D. A. Legal Regulation of labor protection in the food industry. Master thesis. Department of Civil Law and Process, Vasyl' Stus Donetsk National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Vinnytsia, 2020, 83 p.

The paper examines the problems of legal regulation of labor protection in the food industry, clarifies the concept of "the right to labor protection in the food industry", "risk-oriented approach to labor protection", specifies the procedure for processing and approving local acts on labor protection at food industry enterprises, analyzes the practice of applying legislation regulating labor protection relations.

The classification of local regulations on labor protection in the food industry has been improved. The necessity of introducing a risk-based approach in the field of labor protection in the food industry is justified. Proposals have been prepared for amendments and additions to the legislation on labor protection, including in the food industry.

Keywords: risk-based approach in labor protection, food industry, state and legal regulation, collective and contractual regulation of labor protection, industrial injuries, harmful production factor, dangerous production factor.

Bibliography: 113 items.

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Загальнотеоретична характеристика охорони праці в харчовій промисловості (на прикладі ТОВ «ЛІВН ЛІМІТЕД»).....	13
1.1. Правова природа «охорони праці» та її основні ознаки.....	13
1.2. Поняття права на охорону праці в харчовій промисловості (на прикладі (ТОВ «ЛІВН ЛІМІТЕД»)).....	20
1.3. Тенденції розвитку законодавства про охорону праці, у тому числі, в харчовій промисловості.....	33
РОЗДІЛ 2. Диференціація правового регулювання охорони праці в харчовій промисловості.....	43
2.1. Державно-правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості.....	43
2.2. Колективно-договірне регулювання охорони праці в харчовій промисловості (галузевий рівень).....	65
2.3. Локальне регулювання охорони праці в харчовій промисловості.....	70
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	87
ДОДАТКИ.....	98



## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

<b>КЗпП України</b>	Кодекс законів про працю України
<b>РОП</b>	Ризикорієнтований підхід
<b>ЄС</b>	Європейський Союз
<b>НПАОП</b>	Нормативно-правові акти з охорони праці
<b>ССБП</b>	Система стандартів безпеки праці
<b>МОП</b>	Міжнародна організація праці
<b>УРСР</b>	Українська Радянська Соціалістична Республіка
<b>МСЕК</b>	Медико-соціальна експертна комісія
<b>ЛКК</b>	Лікарсько-консультаційна комісія
<b>ФПУ</b>	Федерація профспілок України
<b>НШВФ</b>	Небезпечний та шкідливий виробничий фактор
<b>СУОП</b>	Система управління охороною праці
<b>Держпраці</b>	Державна служба України з питань праці
<b>ВЦСПС</b>	Всесоюзный Центральный Союз Профессиональных Союзов
<b>СРВНСО</b>	Система раннього виявлення загрози виникнення надзвичайних ситуацій та оповіщення населення на ТОВ «ЛІВН ЛІМІТЕД»

## ВСТУП

На всіх підприємствах харчової промисловості відповідно до ст. 43 Конституції України [1], ст. 153 КЗпП України [2] й ст. ст. 6, 13 Закону України «Про охорону праці» [3] створюються здорові і безпечні умови праці, розроблюються і затверджуються локальні акти, що регулюють відносини у галузі охорони праці між роботодавцями і працівниками. Забезпечення здорових і безпечних умов праці покладається на керівництво підприємств харчової промисловості.

Харчова промисловість виконує сполучну роль між сільським господарством і споживачем. Її підприємства переробляють зерно, овочі, фрукти, м'ясо, молоко і поставляють готову продукцію на підприємства торгівлі і громадського харчування. Нерідко технологічні процеси харчових виробництв пов'язані з різними шкідливими і небезпечними виробничими факторами, такими, як: великими тепло- та вологовиділеннями, значними рівнями шуму і вібрації. Багато підприємств харчової промисловості не оснащені високо механізованим і автоматизованим обладнанням, у тому числі роботами і маніпуляторами з програмним управлінням. У зв'язку з цим збільшується потенційна небезпека виникнення травмонебезпечних ситуацій у зв'язку із впливом на працівників вказаних небезпечних і шкідливих виробничих факторів (далі – НШВФ).

Питання правового регулювання охорони праці вивчалися багатьма вченими трудового права, такими, як С.А. Голощапов [4], А.Г. Касабова [5], Я.Л. Кисельов [6], О.О. Медвецька [7], В.І. Семенов [8], О.В. Соловйов [9], Р.Т. Чернега [10], І.І. Шамшина [11] та ін. Однак попри значимість наукових праць вказаних вчених, ними не вивчалася специфіка правового регулювання охорони праці саме в харчовій промисловості, що підтверджує актуальність обраної теми.

Особливістю правового регулювання в сфері охорони праці на підприємствах харчової промисловості є те, що значна частина питань в цій

сфері регламентується нормативно-правовими актами, прийнятими на локальному рівні.

За порядком прийняття локальні нормативні акти поділяються на: 1) такі, що приймаються роботодавцем самостійно або за погодженням з працівниками підприємства та їх представниками, 2) такі, що приймаються загальними зборами найманих працівників. За зовнішньою формою вираження локальні нормативні акти на харчовому підприємстві, які впливають на стан охорони праці, можна поділити на: а) правила («Правила внутрішнього трудового розпорядку», які визначають обов'язки персоналу, «Правила з техніки безпеки під час роботи в хімічній лабораторії»); б) положення («Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», «Положення про систему управління охорони праці на підприємстві»); в) інструкції («Інструкції з охорони праці для працюючих за спеціальностями і за видами робіт», «Інструкція про порядок організації та проведення зварювальних та інших вогневих робіт», «Загальнооб'єктна і цехова інструкція про заходи пожежної безпеки»); г) накази («Про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідальності нормативним актам про охорону праці», «Про Порядок забезпечення спецодягом, спецвзуттям, та іншими засобами індивідуального захисту») [12].

Хоча роботодавці-підприємства, у тому числі, в харчовій промисловості, зобов'язані встановити систематичний контроль за відповідністю локальних нормативних актів з охорони праці вимогам чинного законодавства та забезпечити їх періодичний перегляд, своєчасне внесення змін або опрацювання і затвердження нового нормативного акта з охорони праці у зв'язку із змінами в організації виробництва, впровадженням нової техніки і технології, переглядом нормативно-правових актів з охорони праці, на практиці вони нерідко ігнорують цей обов'язок, не хочуть витратити кошти на залучення фахівців для розробки цих локальних нормативних актів з охорони праці.



Другою особливістю правового регулювання в сфері охорони праці на підприємствах харчової промисловості, є те, що всі нормативно-правові акти з охорони праці, в тому числі, що стосуються харчової промисловості (КОД КВЕД 15) систематизовані у Показнику НПАОП. Їх поділяють на дві групи. Перша група, пов'язана з типовими нормами безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту у певних класах харчової промисловості (для працівників кондитерського, хлібопекарного та макаронного виробництва, елеваторної, борошномельно-круп'яної і комбікормової промисловості, м'ясної і молочної промисловості, олійно-жировому, спиртовому, лікєро-горілчаному, пиво-безалкогольному виробництві).

Друга група є правилами охорони праці для певних класів харчової промисловості (для працівників м'ясопереробних цехів, виробництв забою та первинної обробки тваринницької сировини, для олійно-жирового виробництва, у виробництві олії методом пресування та екстракції, для працівників підприємств по переробці молока, виробництва хліба, хлібобулочних та макаронних виробів, для працівників, зайнятих на цукровому виробництві, у спиртовому та лікєро-горілчаному виробництві, виноробному виробництві, для працівників виробництва солоду, пива та безалкогольних напоїв [13]. Не можна не помітити, що ці документи охоплюють не всі класи харчової промисловості, адже їх налічується більше сорока. Отже, як вбачається, правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості має свої недоліки, що і спонукає проводити наукову розвідку за обраною темою магістерської роботи.

Метою цієї магістерської роботи є уточнення понять «охорона праці в харчовій промисловості», «ризикоорієнтований підхід в охороні праці», конкретизація порядку розробки та затвердження локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості та підготовка пропозицій про внесення змін і доповнень до законодавства про охорону праці в харчовій промисловості. Мета конкретизується у таких задачах:



- виявити і конкретизувати причини через які виникають порушення законодавства про охорону праці в харчовій промисловості, що призводять до виробничого, а порою і смертельного травматизму;
- визначити зміст поняття права на охорону праці в харчовій промисловості праці;
- проаналізувати чинне законодавство про охорону праці, зокрема. у харчовій промисловості, судову практику, практичні матеріали, виявити проблеми недосконалості зазначеного законодавства;
- розробити пропозиції щодо удосконалення теоретичних положень і законодавства у сфері охорони праці, у тому числі, в харчовій промисловості;
- систематизувати види локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості, конкретизувати порядок їх розробки і затвердження.

Об'єкт дослідження – це суспільно-трудові відносини з охорони праці, які реалізуються в харчовій галузі економіки.

Предмет цього дослідження – система законодавства з охорони праці, акти соціального діалогу, локальні нормативні акти з охорони праці, зокрема у галузі харчової промисловості (на прикладі Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця).

Методологічний інструментарій дослідження включає як загальні методи дослідження (діалектика, герменевтика, синергетика), так і спеціальні (формально-логічний, порівняльно-правовий, історично-правовий й ін.).

До результатів проведеного дослідження пропонується віднести:

1. Уточнено поняття «право на охорону праці в харчовій промисловості» – це реальна законодавчо закріплена та забезпечувана державою можливість працівника реалізовувати свою трудову компетенцію в умовах, що спрямовані на збереження життя, та сприяють забезпеченню повноцінного стану здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності в харчовій промисловості, яка має свої специфічні шкідливі і небезпечні виробничі фактори. Запропоновано під «ризикоорієнтованим підходом в

охороні праці» розуміти національну систему запобігання виробничим ризикам, що заснована на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними.

2. Виявлено, що за останні три роки трьома найбільш поширеними причинами смертельного травматизму на підприємствах харчової промисловості були порушення трудової і виробничої дисциплін – 33,3%; порушення безпеки руху – 30,7 % та порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, механізмів – 17,3 % [14, с. 133]. З метою зниження рівня смертельного травматизму через вказані причини запропоновано прийняти середньострокову Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища у харчовій промисловості на 2021-2025 роки. У вказаній програмі слід передбачити перехід на європейську модель ризикоорієнтованої системи управління охороною праці. Потрібно осучаснити норми і нормативи видачі спецодягу, спецвзуття і засобів індивідуального захисту для працівників харчової промисловості, враховуючи сучасні досягнення в науці й техніці.

3. Запропоновано з метою удосконалення правового регулювання охорони працюючих у класах харчової промисловості, пов'язаних із біотехнологіями з використанням ДНК, розробити на національному рівні законодавчі акти, які повністю повинні бути гармонізованими з такими регіональними стандартами, як: Директива 2000/54/ЄС про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві № від 18.09.2000 [15], Директива № 2004/37/ЄС про захист працівників від ризиків, пов'язаних з ураженням канцерогенами або мутагенами на роботі від 29.04.2004 [16].

4. Виявлено особливості локальних нормативних актів з охорони праці в харчовій промисловості (на прикладі Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця). По-перше, в основних класах харчової промисловості, де більше модернізованого обладнання, локальні нормативні акти з охорони праці розроблюються в контексті

ризикорієнтованого підходу, що в підсумку дозволило зменшити показники смертельного травматизму за останні п'ять років в два рази в цій галузі економіки. По-друге, в класах харчової промисловості, де використовується біотехнології з використанням ДНК, є потреба у проведенні додаткових наукових досліджень щодо впливу нових шкідливих виробничих факторів на організм працюючих, наслідком якого може бути токсикоз, алергія, ожиріння, професійне захворювання, зокрема, онкозахворювання. Результати цих досліджень повинні бути покладені в основу осучаснення переліків засобів індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття та норм і нормативів їх використання працюючими в таких класах харчової промисловості.

5. Конкретизовано чинний порядок опрацювання та затвердження локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості відповідно до наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 р. № 132. Запропоновано його удосконалити доповненням окремого Додатку – Переліку локальних нормативних актів з охорони праці, які повинні опрацьовуватися і затверджуватися роботодавцем на підприємствах з чисельністю 50 і більше працюючих, коли на такому підприємстві функціонує в обов'язковому порядку служба охорони праці.

6. Отримані результати у зв'язку з проведеним дослідженням проблематики правового регулювання охорони праці в харчовій промисловості стали підґрунтям для написання тез на тему «Правове регулювання охорони праці на підприємствах харчової промисловості», що були опубліковані (III Міжнародний молодіжний науковий юридичний форум: [Матеріали форуму, м. Київ, Національний авіаційний університет, 14–15 травня 2020 р.] Том 2. Тернопіль: Вектор, 2020. С. 82–84.) та тез на тему «Гарантії реалізації права на охорону праці працівників харчової промисловості», які також були опубліковані (Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доп. Та наук. повідомл. Учасників Ч міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко та ін. Харків: Право, 2020. С.121–123. Також



розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про затвердження соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки», який наразі є ще чинним.

Магістерська робота на тему «Правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості» складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел. У розділі першому магістерської розглянуто загальну характеристику охорони праці в харчовій промисловості, причини низького рівня забезпечення безпечних і здорових умов праці працюючих, історичний розвиток законодавства про охорону праці. У розділі другому розглянуто вплив диференціації правового регулювання законодавства з охорони праці, актів колективно-договірного регулювання і локальних нормативних актів з охорони праці на суспільно-трудові відносини з охорони праці. Обсяг роботи складає – 83 сторінки. Кількість використаних джерел – 113 найменувань.



## **РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОХОРОНИ ПРАЦІ В ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ “ЛВН ЛІМІТЕД”)**

### **1.1. Правова природа «охорони праці» та її основні ознаки**

В юридичній літературі існують різні точки зору на правову природу поняття охорони праці. На наш погляд, заслуговує на увагу позиція С.А. Голощапова [4, с. 45], відповідно до якої правове поняття охорони праці, охорони здоров'я в процесі праці можна розглядати в трьох аспектах:

- як правовий інститут галузі права;
- як міжгалузева правова освіта, як комплексне законодавство;
- як конституційне право (причому, в цьому аспекті охорону праці можна розглядати як суб'єктивне право загального характеру, що є елементом правового статусу громадян, і як міжгалузевий принцип, який розкривається в конкретних суб'єктивних правах і принципах охорони праці).

На основі такого «тригранного» розуміння охорони праці в юридичній літературі радянського періоду з'явилося і усталилося «класичне» розуміння охорони праці в трьох значеннях:

1) у широкому сенсі – як сукупність усіх норм трудового права, оскільки вони всі встановлені в інтересах трудящих; Охорона праці як соціальне призначення трудового права, його сутність;

2) у вузькому сенсі – як один з інститутів трудового права, що об'єднує правові норми, безпосередньо спрямовані на забезпечення безпечних і здорових умов праці робітників і службовців;

3) як правовий принцип [17, с. 27].

У вузькому сенсі поняття охорони праці в трудовому праві розуміється як один з принципів трудового права; правовий інститут; суб'єктивне право працівника на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни в конкретному трудовому правовідносині.

Сукупність норм, що регулюють відокремлені відносини в галузі охорони праці, утворює самостійний інститут охорони праці. Збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності забезпечується й іншими нормами трудового законодавства: про право на працю і його гарантії, робочий час і час відпочинку, нормування праці та його оплату.

Однак якщо об'єктивним видається той факт, що охорона праці як інститут праці трудового права – це сукупність норм, спрямованих на забезпечення умов праці, безпечних для життя і здоров'я працівників, обов'язкових для виконання роботодавцями та їх посадовими особами, то спірним бачиться розуміння охорони праці в широкому сенсі. Навряд чи сьогодні обґрунтовано говорити про те, що всі норми трудового права встановлені в інтересах працівників. І якщо історично, в раніше діяли радянських КЗпП, таке розуміння ґрунтувалося на реальному законодавчому закріпленні відповідних норм, що носять виключно захисну функцію по відношенню до працівників, то вважаємо, що норми нині чинного КЗпП України не завжди відповідають даній концепції.

Більш того, навіть трудове законодавство радянського періоду в ряді випадків встановлювало правові норми не в інтересах працівників. Даний висновок можна зробити, зокрема, аналізуючи Кодекс законів про працю УРСР, прийнятий у 1971 р., що діяв під час панування «тригранної» теорії. Зокрема, КЗпП УРСР обмежував у ст. 25<sup>1</sup> спільну службу родичів; в ст. 26 пропонувалося не включати в період випробування при прийомі на роботу період тимчасової непрацездатності та інші періоди, коли працівник був відсутній на роботі з поважних причин. Таким чином, слід констатувати, що в трудовому законодавстві як минулого, так і сучасного періоду присутні норми, в певному сенсі, що суперечать інтересам працівника.

Цікаво відзначити, що обґрунтовували широке поняття охорони праці багато видатних вчених-юристів, зокрема, С.А. Іванов, на думку якого сутність трудового права в юридичному аспекті являє собою охорону праці в широкому сенсі. Він виходить з того, що основне соціальне призначення

складалося раніше, складається зараз і буде складатися в майбутньому в охороні праці. Виходячи з такого поняття був сформульований і принцип охорони праці як один з основних принципів трудового права [18, с. 81].

З цією точкою зору важко не погодитися, адже трудове законодавство, дійсно, зародилося саме з метою, перш за все, охорони праці, і довгий час виконувало тільки це призначення. Проте, не варто скидати з рахунку і той факт, що розвиток суспільно-трудових відносин спричинило за собою і розвиток трудового права, і, відповідно, виникнення нових, не менш важливих завдань (забезпечення зайнятості населення, підвищення соціально-економічних гарантій працівникам, зростання макроекономічних показників праці тощо). Тому вважаємо, що розглядати охорону праці тільки в такому значенні було б не зовсім коректним.

Здорові і безпечні умови праці в значній мірі забезпечуються технічним прогресом, вдосконаленням техніки і технології виробництва (наприклад, заміна важкої фізичної праці машинами, впровадження роботів, що замінюють людину там, де це небезпечно для його життя і здоров'я, герметизація технологічних процесів на хімічних підприємствах). Але якщо на сучасному рівні розвитку техніка і технологія виробництва даної продукції самі по собі не виключають вплив небезпечних і шкідливих факторів, то для їх усунення повинні застосовуватися заходи, передбачені нормами трудового права з охорони праці і спрямовані на запобігання або нейтралізацію впливу на працюючих таких факторів.

Визначаючи зміст інституту охорони праці, слід зазначити, що різні автори визначають його по-різному, проте всі без винятку включають в Інститут охорони праці наступні елементи:

- загальні норми з охорони праці, правила і норми з техніки безпеки та виробничої санітарії (єдині, міжгалузеві та галузеві);
- норми, що встановлюють забезпечення робітників і службовців засобами індивідуального захисту і нейтралізацію шкідливих впливів на працюючих виробничих факторів (норми, що передбачають організацію



лікувально-профілактичного харчування, видачу молока, мила, спецодягу тощо);

– спеціальні норми про працю жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю [19, с. 276; 20, с. 24; 21, с. 407; 22, с. 17; 23, с. 34].

Однак слід зазначити і про те, що так і залишилося дискусійним питання про включення до інституту охорони праці норм, що регулюють організацію, планування, фінансування заходів з техніки безпеки та виробничої санітарії. Провідні вчені в галузі трудового права, такі як Н.Г. Александров, Б.К. Бегічев, А.Д. Зайкін відносили зазначені норми до інституту охорони праці. У той же самий час

В.І. Семенов резонно, як ми вважаємо, заперечує, посилаючись на те, що функції планування притаманні органам державного управління і передбачені адміністративно-правовими нормами [22, с. 19].

Не було вироблено в юридичній літературі єдиної думки і з питання про можливість віднесення до інституту охорони праці норм, що встановлюють організацію нагляду і контролю за охороною праці, а також відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства з охорони праці. Вважаємо, що їх більш правомірно було б віднести до суміжних, супутніх норм.

Сумнівною, на нашу думку, видається існувала деякий час назад точка зору про необхідність включення в інститут охорони праці норм, що регулюють робочий час і час відпочинку. Окремі вчені вказували, що ці норми спрямовані, перш за все, на забезпечення здоров'я і працездатності робітників і службовців в процесі праці [4, с. 409; 24; 25, с. 403]. На наш погляд, таке віднесення є явною правовою гіперболою, адже до складу одного інституту галузі трудового права включаються норми, що входять до складу зовсім іншого інституту.

На це ж звертав увагу і М.В. Молодцов, вказуючи, що «не проводиться відмінність між системою трудового права і системою законодавства про працю. Норми про скорочений робочий час, додаткові відпустки за роботу в



шкідливих умовах праці мають інший предмет регулювання і відносяться до відповідних інститутів трудового права [26, с. 98–99].

Охорона праці має велике соціальне, економічне і правове значення.

Соціальне значення охорони праці в тому, що вона:

- охороняє життя і здоров'я працівника від можливих виробничих шкідливостей;
- спрямована на збереження працездатності і трудового довголіття людини.
- сприяє її культурно-технічному зростанню, так як лише не надмірно втомлений від роботи працівник здатний вечорами вчитися, підвищувати свою кваліфікацію, читати, розважатися, займатися спортом, розвивати свою особистість;
- сприяє гуманізації праці, її полегшенню [27, с. 53; 28].

Економічне значення охорони праці в тому, що вона сприяє:

- зростанню продуктивності праці працівників, а тим самим і зростанню виробництва, економіки;
- економії фонду обов'язкового соціального страхування та скорочення втрат робочого часу, так як при гарній охороні праці менше виробничого травматизму, професійних захворювань, а отже, менше лікарняних листків і відшкодування шкоди за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника.

Правове значення охорони праці в тому, що:

- вона сприяє роботі за здібностями з урахуванням тяжкості умов праці, фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції, сімейних обов'язків працівників, а також психофізіологічних особливостей організму неповнолітніх, рівня працездатності інвалідів;
- правовий статус громадянина включає основне його право на охорону праці та юридичні статутні гарантії цього права не тільки в процесі трудової діяльності, а й при прийомі на роботу осіб, які потребують особливого захисту. (Так, не можна приймати жінок, неповнолітніх до 18 років на протипоказані для них з медичних підстав роботи);

– питання охорони праці є об'єктом організаційно-управлінських відносин колективу працівників і профспілкового органу з роботодавцем, а також соціально-партнерських відносин на державному галузевому, і територіальному рівнях;

– вона є найважливішим елементом трудового правовідношення працівника з роботодавцем, за яким роботодавець зобов'язаний забезпечити охорону праці на робочому місці працівника, а працівник - дотримуватися інструкції з охорони праці [29, с. 183].

У сучасній науці особливо підкреслюється багатоаспектність феномена охорони праці, який сприймається водночас як соціальне, економічне та правове явище, виключно важливе для забезпечення гармонійного розвитку кожного індивідуума (працівника), процвітання суспільства і держави [30, с. 205]. Так, досліджуючи сутність охорони праці, П.О. Ізуїта звертає увагу на те, що соціальне значення охорони праці полягає у збереженні трудових ресурсів держави, працездатності і трудового довголіття людини, захисті її від виробничої шкоди і професійних захворювань. Економічне значення охорони праці ним розглядається крізь призму зростання продуктивності праці, збільшення фонду робочого часу, зниження витрат на відшкодування шкоди, завданої життю і здоров'ю працівника нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням. Крім того, дослідник виокремив правову категорію охорони праці, зорієнтовану на забезпечення безпечних і здорових умов праці [31, с. 7].

У науці трудового права існує усталена традиція розгляду охорони праці як правової категорії у широкому та вузькому значенні. Охорона праці у широкому значенні охоплює сукупність належних до різних інститутів трудового права (трудоного договору, робочого часу і часу відпочинку) правових норм, що торкаються комплексу питань застосування праці і створення сприятливих загальних умов трудової діяльності. Ідеться насамперед про норми, що забороняють необґрунтовану відмову в прийнятті

на роботу, обмежують переведення і звільнення працівників, встановлюють граничну тривалість робочого часу, регламентують час відпочинку тощо [32, с. 446]. Л.О. Сироватська під охороною праці у широкому сенсі розуміє трудове право в цілому, оскільки його норми апріорно спрямовані на захист інтересів усіх працівників [34, с. 252].

Д.О. Карпенко вважає, що правове забезпечення охорони праці є невід'ємним складовим елементом широкого поняття охорони праці. Він наголошує, що поняття охорони праці в правовому сенсі має вузький характер, оскільки є складовою частиною комплексного (широкого) поняття охорони праці [34, с. 475]. У вузькому значенні охорону праці слід розглядати як самостійний інститут права, невід'ємний елемент галузі трудового права [35, с. 594].

Неможливо погодитися з думкою Н. Б. Болотіної та Г. І. Чанишевої, які пропонують замість категорії «охорона праці» у вузькому значенні вживати термін «охорона здоров'я працівників на виробництві» [36, с. 391]. На наш погляд, запропонований термін не виправдано звужує сутність і значення охорони праці, оскільки охоплює лише охорону здоров'я, не передбачаючи, наприклад, охорони працездатності або життя. Крім того, варто усвідомлювати, що держава повинна піклуватися про охорону життя, здоров'я і працездатності працівників не лише на виробництві, але й в інших галузях народного господарства [30, с. 205–206].

Легальне тлумачення дефініції «охорона праці» подано у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», де охорону праці визначають як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [3].

Вищенаведене законодавче визначення поняття охорони праці не знайшло одностайного сприйняття серед фахівців у галузі трудового права. Як наслідок, у юридичній літературі дискутується питання коректності



легального визначення поняття охорони праці, зокрема, наголошується на необхідності уточнення поняття «охорона праці» [30, с. 205].

На нашу думку, зважаючи на багато аспектність аналізованого соціального феномена, поняття «охорона праці» слід відкоригувати таким чином: «охорона праці є системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних, реабілітаційних, психофізіологічних та естетичних заходів і засобів, що ґрунтується на відповідних законодавчих та інших нормативних актах і спрямована на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності, а також на досягнення результатів виробничої діяльності» [30, с. 205].

## **1.2. Поняття права на охорону праці в харчовій промисловості (на прикладі (ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД»))**

Харчова промисловість України яка є однією із провідних галузей економіки включає в себе понад 45 різноманітних галузей виробництва: крохмально-мелясну, лікєро-горілочну, борошномельнокруп'яну, цукрову, спиртову, пивоварну, хлібопекарську, кондитерську, соляну, овочеву, молочну, рибну, макаронну, м'ясну, консервну, олійно-жирову, виноробну, тощо. Крім харчосмакової продукції, харчова промисловість випускає добрива, комбікорми, тютюнові, косметичні вироби, мило тощо [37].

Харчова промисловість України – це тисячі великих, середніх і малих підприємств різної форми власності, які виробляють майже 20 % від загального обсягу промислової продукції. Найбільша частина реалізованої продукції – це напої, м'ясні і молочні продукти, тютюнові вироби, хліб і хлібобулочні вироби, жири. На сучасному етапі розвитку склалося важке економічне становище для всього народного господарства України, і особливо для харчової промисловості, оскільки ця галузь дуже залежить від інших галузей – машинобудівної, хімічної, нафтопереробної – і особливо від платоспроможності населення. Питома вага цієї галузі в структурі



виробництва предметів споживання сягає 52,8 %, у загальному обсязі промислової продукції 16,3%, а продукції агропромислового комплексу 33,5 %. Продовольчі товари становлять 68,1 % загального виробництва товарів народного споживання у відпускних цінах, 63 % загального обсягу роздрібного товарообороту та 61,5 % у структурі особистого споживання матеріальних благ населенням країни [37].

Серед інших країн світу Україна має найбільш сприятливий природний, людський, геополітичний і ресурсний потенціал для розвитку харчової промисловості, раціональне використання якого забезпечило б їй провідне місце на світовому й регіональних продовольчих ринках. Останнім часом розвиток харчової промисловості в Україні характеризується різким зниженням технологічного рівня виробництва, спрацюванням знарядь праці, скороченням обсягів і асортименту продукції, погіршенням її якості, затуханням інвестиційного та інноваційного процесів, витісненням вітчизняних харчових продуктів з внутрішнього й зовнішнього ринків продовольчих товарів, зменшенням обсягів надходження до бюджету та валютних надходжень у країну від експортних операцій галузі. Харчова промисловість - одна з провідних структуроформуючих галузей не лише агропромислового й промислового комплексів, а й усього народного господарства України. За кількістю зайнятих та за обсягом валової продукції харчова промисловість належить до найважливіших галузей господарства у більшості країн світу, і в Україні зокрема. Харчова промисловість має складну структуру. До її складу входить більше 20 галузей, що виробляють як готову продукцію, так і напівфабрикати. Провідними галузями харчової промисловості України є цукрова, м'ясна, молочна, олійно-жирова, плодоовочеконсервна, кондитерська, спиртова, виноробна, соляна. Основними чинниками розміщення галузей є чисельність і густота населення, сировинна база, форми організації виробництва, транспорт, об'єктивними - природні умови та науково-технічний прогрес. Основними факторами її розміщення вважаються сировинний та споживчий [37].

Залежно від дії основних факторів галузі первинної переробки сільськогосподарської сировини поділяють на такі групи:

- орієнтуються на джерела сировини: цукрова, консервна, крохмале-патокова, олійна;
- тяжіють до місць споживання готової продукції: молочна, кондитерська;
- одночасно орієнтуються і на сировину, і на споживача: м'ясна, борошномельно-круп'яна.

Для розміщення харчової промисловості характерною є спеціалізація за стадіями технологічного циклу, коли перші з них наближені до сировини, а подальші – до споживання. Прикладом може служити овочеконсервна галузь: виробництво пульпи з томатів безпосередньо у сільськогосподарському районі та виготовлення з неї пасти, соків у центрі споживання. У виноробстві: первинне та повторне.

У харчовій промисловості України діє 2 000 підприємств. У розпорядженні підприємств галузі 17,4 тис. вантажних автомобілів, 3,4 тис. причепів і напівпричепів, проте більш як 15 % із них перебувають у технічно несправному стані. Загальні по Україні втрати продукції харчової промисловості через це становлять понад 20 % [37].

Зниження витрат по галузі та збереження якості продукції залежать від розвитку таро-пакувального господарства. А поки що розфасована продукція становить лише 25–30 %, тоді як у країнах з розвиненою ринковою економікою 80–90 %. Тому невідкладним завданням має бути створення власної промислової і сировинної бази для виготовлення тари й упаковки на підприємствах України.

Понад 200 підприємств харчової промисловості стали партнерами іноземних фірм. Це співробітництво дало змогу освоїти новітні технології, придбати обладнання, потрібну сировину, випускати нові види продукції не нижче європейських стандартів [37].

За останні роки в харчовій промисловості намітилася тенденція до збільшення обсягу виробництва продукції. Так, за 2019 рік він зріс на 7,8%. Позитивно вплинули на стабілізацію галузі реструктуризація підприємств та їх адаптація до умов ринкової кон'юнктури.

Збереження життя і здоров'я працівників є найважливішим напрямом державної політики у галузі охорони праці. Проблеми забезпечення безпеки людини набувають особливої гостроти у виробничому середовищі, в якому здійснюється трудова діяльність людини і відбувається формування різних небезпечних і шкідливих факторів. Сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника, складає умови праці. Для сучасного виробництва характерні швидка зміна технологій, оновлення обладнання, впровадження нових процесів і матеріалів, які недостатньо вивчені з точки зору негативних наслідків їх застосування. Харчова промисловість не є винятком [37].

Травматизм у харчовій промисловості України залишається досить високим. Велика частка травм припадає на досвідчених робітників віком 40...65 років, які мають стаж роботи більше 20 років, що пояснюється звичкою до небезпеки та на робітників зі стажем роботи до року у віці 20...30 років. З частин тіла працівників найбільш часто травмуються руки. На ці факти слід звертати особливу увагу під час проведення первинного та повторного інструктажів на робочому місці. Під час опрацювання вихідної інформації про рівень травматизму у харчовій промисловості України, було відмічено недостатня оперативність надходження даних, відсутність комплексної системи обліку, аналізу та прогнозу випадків травматизму. Тому подальшим важливим етапом дослідження виробничого травматизму є розробка програмного продукту для ЕОМ по створенню бази даних про стан охорони праці на підприємствах галузі, та на її основі автоматизованого банку даних про показники травматизму в харчовій промисловості України, здійснення прогнозування імовірності виникнення нещасних випадків та їх



наслідків, підготовка пропозицій щодо зменшення кількості або уникнення нещасних випадків на рівні підприємства [38, с. 174].

Забезпечення права на охорону праці в харчовій промисловості залежить від ефективності державної політики, організації та правового регулювання безпеки виробничих процесів в харчовій промисловості. Харчова промисловість виконує сполучну роль між сільським господарством і споживачем. Її підприємства переробляють зерно, овочі, фрукти, м'ясо, молоко і поставляють готову продукцію на підприємства торгівлі і громадського харчування. Технологічні процеси харчових виробництв пов'язані з великими тепло – та вологовиділеннями, часто супроводжуються значними рівнями шуму і вібрації. Окремі операції не виключають попадання в повітря виробничих приміщень пилу, парів і газів, що роблять шкідливий вплив на організм людини. Застосування легкозаймистих і горючих рідин і матеріалів істотно підвищує пожежо- і вибухонебезпечність харчових виробництв. Багато підприємств харчової промисловості оснащені високомеханізованим і автоматизованим обладнанням з програмним управлінням. У зв'язку з цим збільшується потенційна небезпека виникнення травмонебезпечних ситуацій. На підприємствах харчової промисловості велика питома вага ручної праці, в тому числі і важкої фізичної, широко застосовується праця жінок.

Безпека виробничих процесів забезпечується, передусім, політикою підприємства, спрямованою на застосування технічно справного обладнання та устаткування. А також, допуск до роботи працівників, які пройшли навчання, інструктаж з питань охорони праці [37].

Закріплення в статтях 3, 43 Конституції України життя, здоров'я і безпеки людини найвищими соціальними цінностями для нашого суспільства і правової держави, а також проголошення права кожного на безпечні і здорові умови праці – є значним кроком формальної визначеності права працівника на безпеку праці сучасних умовах розвитку. Однак слід зазначити, що правові дефініції термінів «охорона праці», «право працівника на безпечні і



здорові умови праці» або «право на охорону праці» у найважливіших законодавчих актах України (Конституції України [1], Кодексі законів про працю України [2], Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ [3] й інших законах) відсутні, що викликає неоднозначні тлумачення цих понять сучасними науковцями.

Охорона праці за своєю сутністю є турботою про людину у процесі використання її праці та розглядається як охорона працездатності людини, безпека здоров'я 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 та здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямків соціальної політики України. Так, Конституція України одним із основних соціальних прав громадян визначає право кожного на належні, безпечні та 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 [39, с. 3].

Право на безпеку праців об'єктивному і суб'єктивному значенню в контексті цього дослідження конкретизуємо право на безпеку праці в об'єктивному і суб'єктивному значеннях. Як зазначалося на початку дослідження, істотне посилення соціальної політики нашої держави, пріоритетом якої, безсумнівно, є нині саме безпека праці, дозволяє ототожнювати право працюючого на безпеку праці із закріпленим ст. 43 Конституції України правом кожного на безпечні і здорові умови праці. Запропоноване не тільки ще раз підкреслить гуманістичний зміст зазначеного конституційного права в юридичній науці, а й буде цілком відповідати принципу безпеки праці в трудовому управлінні. Відразу зауважимо, що в зазначеній статті Конституції України закріплюється «право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці». Однак, на нашу думку, запропоноване ототожнення понять має право на існування тільки якщо

термін вищезазначеного права буде використовуватись без слова «належні». Це обумовлено тим, що зміст поняття «належні, безпечні і здорові умови праці» вміщує понад умови, які безпосередньо забезпечують безпеку праці, й умови, які необхідні для життя працюючого під час праці (простір, повітря, світло [40] та ін.), а їх вивчення виходить за межі даного дослідження.

Суб'єктивне юридичне право – це певні юридично визнані можливості (свободи) суб'єкта права задовольняти власний інтерес. Це – право конкретного індивіда, яке полягає в його можливості вчиняти певні дії, вимагати від інших осіб вчинення певних дій, охороняти свої права. Термін «суб'єктивне» означає, що наданими можливостями (правами і свободами) суб'єкт на свій розсуд може скористатися або не скористатися, усе залежить від його волі (інтересу) та свідомості. Суб'єктивне юридичне право є похідним від об'єктивного, виникає на його підґрунті та у його межах. Між ними існує тісний взаємозв'язок. Поки норма права є загальною і поширюється на усі випадки конкретної сфери життя та діяльності людини, вона є об'єктивною. Коли норма права реалізується у певній ситуації і здійснюється в конкретній поведінці суб'єкта, вона є суб'єктивною. Об'єктивне право складається з норм, що виражені в законі, норм, що «говорять» про суб'єктивні права взагалі – безвідносно до конкретного суб'єкта [41, с. 17].

Амелічева Л.П. визначає безпеку праці в аспекті права працівника на безпечні і здорові умови праці в суб'єктивному значенні, як забезпечену законом можливість працювати в безпечних і нешкідливих умовах праці, у безпечному для здоров'я виробничому середовищі та вимагати на законних підставах від роботодавця, держави додержання вимог безпеки праці, відновлення й захисту своїх прав від правопорушень [42].

В свою чергу, право на охорону праці нормативно визначається проєктом Трудового Кодексу [43], як можливість кожного працівника мати

право на охорону його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні та здорові умови праці.

Сьогодні у вітчизняному законодавстві створена діюча законодавча база, якою визнані основні вимоги до охорони праці, створення безпечних умов праці в державі. Норми права в галузі охорони праці закріплюються у міжнародно-правових актах, Конституції України, Законі України «Про охорону праці», Кодексі законів про працю України, інших законах та підзаконних нормативно-правових актах Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств України.

Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності на належні, безпечні й 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. Законом України «Про охорону праці» як одним із способів врегулювання, передані органам місцевого самоврядування окремі державні повноваження у сфері охорони праці. Так, розділ VI «Державне управління охороною праці» передбачає, що органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів.

Слід зазначити, що в галузі охорони праці є досить різноманітних норм, зокрема правових, технічних, медичних і соціальних. Всі ці норми, правила та стандарти об'єднує мета, яка спрямована на упередження спричинення шкоди здоров'ю працівника у процесі праці. Але, система регулятивних актів у сфері охорони праці України містить значну кількість законодавчих та нормативних актів, у тому числі технічного характеру, якими закріплено стандарти з охорони праці, безпеки виробничого середовища, прийняті ще у



70–80-х роках XX століття органами влади СРСР. Наприклад, ГОСТ 12.0.002-80 ССБТ «Термины и определения» [44], яким визначено поняття «безпечні умови праці» як стан умов праці, при яких вплив на працюючого небезпечних і шкідливих виробничих факторів виключено або дія шкідливих виробничих факторів, не перевищує гранично допустимих значень, або ГОСТ 12.0.003-74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация опасных и вредных условий труда» [45]. Однак, такий тривалий строк дії норм і правил з охорони праці суперечить вимогам чинного законодавства про періодичний перегляд таких нормативних актів, не може відповідати нинішньому рівню розвитку засобів виробництва і засобів захисту працюючих від шкідливого впливу чинників робочого середовища [46, с.231–232].

Інтеграція України у європейське співтовариство, здійснення ринкових реформ потребують не тільки вдосконалення чинних правових норм, а й створення нових, які відповідають світовим стандартам та вимогам. Ці стандарти, як і вся чинна міжнародна правова система, ґрунтуються передусім на принципах охорони та захисту прав людини і громадянина [30, с. 257].

Сьогодні спостерігаються економія на належній охороні праці з боку роботодавців, низький рівень самозбереження з боку працівників, низька культура виробництва, що призводить до перманентного порушення статей 158, 162, 171 та 173 чинного Кодексу законів про працю України.

Як відомо, у нових соціально-економічних умовах роль держави істотно змінюється. Закон України «Про охорону праці» вперше чітко визначив політику держави у сфері захисту інтересів найманих працівників та роботодавців у трудовому процесі, законодавчо закріпив право працівника на безпечну працю. Згідно з цим законом роль держави та її інститутів в охороні праці не зводиться до створення правових норм і адміністративного нагляду.

Держава розробляє та реалізує заходи, спрямовані на створення цілісної системи державного управління охороною праці, здійснює контроль за

виконанням відповідних законодавчих і нормативних актів, координує діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади в цій сфері, ініціює розробку конкретних програм у галузі безпеки та гігієни праці, стежить за їх виконанням.

Як відомо, рівень безпеки трудового процесу залежить насамперед від стану його правового забезпечення, тобто від якості та повноти розробки відповідних законодавчих актів. В Україні багато уваги приділяється питанням нормативно-правового забезпечення охорони праці.

Закон України «Про охорону праці» визначає поняття «працівник» як особу, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом). Працівник набуває статусу суб'єкта трудових правовідносин з моменту укладення трудового договору. Тобто з цього моменту людина набуває певних прав та обов'язків, що регулюються нормами трудового права та відображають її правовий статус. При цьому, як вже було зазначено, право на здоров'я та безпечні умови праці – це невід'ємне трудове право кожної людини у будь-якій країні світу. Саме завдяки цьому праву роботодавець зобов'язаний створити для працівника сприятливу та безпечну робочу обстановку. На жаль, складна економічна ситуація у більшості держав світу, а також нехтування цими обов'язками більшістю роботодавців призводить, за статистикою Міжнародної організації праці, щорічно до близько 15 млн. виробничих травм, кожні три хвилини внаслідок виробничого травматизму гине один працівник. Необхідно також зазначити, що крім права на здоров'я та безпечні умови праці законодавством України передбачено ще ряд прав у сфері охорони праці. Так, Законом України «Про охорону праці» [3] визначено такі загальні права працівників у цій галузі:

- право на безпечні умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів та засобів виробництва, відповідність санітарно-побутових умов вимогам законодавства. При цьому в контексті законодавчого закріплення безпечні умови виробництва стоять поруч з

такими суспільними потребами людини, як харчування, житло, одяг, лікування, екологічно чисте середовище тощо;

– право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Це положення додатково підкріплюється нормою ст. 153 КЗпП України, відповідно до якої роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці;

– право розірвати трудовий договір, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. При цьому в такому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку;

– право працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, на переведення на легшу роботу. При цьому роботодавець зобов'язаний перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства;

– право працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуватися лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством;

– право у разі роз'їзного характеру роботи працівникові на виплату грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування,



молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором;

- право працівників, що зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, на безоплатну видачу за встановленими нормами спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та знешкоджувальних засобів;

- право працівника на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або у разі смерті. Відшкодування здійснюється Фондом соціального страхування відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [47];

- право на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві.

Крім загальних прав працівників у сфері охорони праці Закон України «Про охорону праці» наділяє спеціальними правами окремі категорії працівників: неповнолітні; жінки; жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, діти-інваліди; інваліди. Так, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт. У законодавстві про охорону праці приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Таких жінок забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження.

Працівники підприємства харчової промисловості – Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця), яке за статутом здійснює діяльність в сфері дистиляції, ректифікації та змішування спиртних напоїв; виробництво олій і жирів, продуктів борошномельної-круп'яної промисловості й ін.) відповідно до локального нормативного акту «Вимоги до автоматизованої системи раннього виявлення загрози виникнення надзвичайних ситуацій та оповіщення населення» (далі –

СРВНСО) затвердженого директором підприємства у наказі від 16.04.2020 № 359/17 мають:

1) реальне право на своєчасне і повне оповіщення у разі техногенної аварії на виробництві (п. 5.1.2), пов'язаною з концентрації у повітрі вибухонебезпечних речовин та сумішей; підвищенням рівня (кількості) вибухонебезпечних речовин у резервуарах, ємкостях, апаратах; наявності витоку вибухонебезпечних речовин; тиску вибухонебезпечних речовин і газоподібних сумішей у трубопроводах, резервуарах, ємкостях, апаратах; температури вибухонебезпечних рідин, речовин та газоподібних сумішей у трубопроводах, апаратах, ємкостях. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, відповідальних за функціонування технологічного обладнання, щодо виявлених фактів досягнення до критичних та критичних значень параметрів, які контролюють, та посадових осіб, які відповідають за стан техногенної безпеки об'єкта, про факти досягнення критичних значень параметрами, які контролюють (п. 5.2.14). Працівники цього підприємства у разі загрози або виникнення надзвичайної ситуації із зоною можливого ураження, яка поширюється за межі території підприємства (рівень В), мають право на негайну евакуацією, яка здійснюється у відповідності з планами евакуації за допомогою технічних засобів СРВНСО, а також, за необхідності, технічних засобів територіальної автоматизованої системи централізованого оповіщення населення [48];

2) право на навчання діям під час пожежі та евакуації, що впливає із відповідного Положення на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця), затвердженого наказом від 10. 08.2018 № 589/04 [49];

3) право користуватися профілактичними засобами що, протидіють інфікуванню і поширенню коронавірусу відповідно до локального нормативного акта «Заходи з профілактики інфікування і поширення коронавірусу на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця), затверджені наказом № 402/17 від 17.05.2020 [50] тощо.

Підводячи підсумки, можна зазначити наступне: дефініція поняття «право на охорону праці в харчовій промисловості» визначається як реальна законодавчо закріплена та забезпечувана державою можливість працівника реалізовувати свою трудову компетенцію в умовах, що спрямовані на збереження життя, та сприяють забезпеченню повноцінного стану здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності в харчовій промисловості, яка має свої специфічні шкідливі і небезпечні виробничі фактори. Конкретизація права на охорону праці, його дослідження в об'єктивному та суб'єктивному значенні дозволяють визначати це право не лише як складову правового статусу людини і громадянина, але ще й як елемент змісту конкретних трудових правовідносин.

### **1.3. Розвиток законодавства про охорону праці, у тому числі, в харчовій промисловості**

У галузях права існують норми, які є свого роду показниками соціальної орієнтованості даної галузі. У трудовому праві до числа таких норм відносяться, зокрема, норми про охорону праці.

Законодавство про охорону праці має довгу історію свого послідовного формування і розвитку. Однак тільки на сучасному етапі воно набуває особливої актуальності у зв'язку зі становленням в Україні громадянського суспільства і розвитком системи соціально орієнтованого законодавства.

Як відомо, поняття «охорона праці» сформувалося в науці трудового права і трудовому законодавстві не випадково. Це стало можливим завдяки рецепції радянським урядом досвіду міжнародного робітничого руху Західної Європи XIX століття, де дане поняття було згадано в цілому ряді політичних документів, зокрема, в документах Ліонського соціалістичного Конгресу (1877 р.), Конгресу французьких соціалістів (1884 р.), З'їзду швейцарських робочих організацій (Цюріх, 1883 р.), Базельського Конгресу робочих організацій (1897 р.) [51].



Першими кодифікованими актами, в яких отримали своє відображення норми про охорону праці, у перші роки радянської влади були прийняті Кодекси законів про працю РРФСР 1918 р., УРСР 1922 р., дія яких поширювалася і на територію України. Перший Кодекс законів про працю 1918 р. закріплював основною формою застосування робочої сили в народному господарстві – трудову повинність, де про свободу праці майже не йшлося.

Така форма унеможливлювала розвиток індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, що характеризується створенням індивідуальних умов праці конкретному працюючому, індивідуального правила поведінки, встановленням суб'єктивного права чи обов'язку [52]. КЗпП 1918 року складався зі вступу і 9 розділів («Про трудову повинність», «Право на застосування праці», «Порядок надання праці», «Про попереднє випробування», «Про переведення і звільнення трудящих», «Про винагороду за працю», «Про робочий час», «Про забезпечення належної продуктивності праці», «Про охорону праці»). Необхідно зауважити, що цим документом не лише обмежувалася свобода праці (не можна було переводитися на іншу роботу, якщо це не відповідало інтересам справи, а звільнятися за бажанням працівника можна було лише з поважної причини), але й ще не був розвинений інститут часу відпочинку (не передбачалися трудові відпустки, перерви в роботі), інститути колективно-договірних відносин у сфері праці, прав і гарантій діяльності професійних спілок [53]. Такий кодифікований акт був розрахований на військовий час, тому рівень умов праці був далекий від належних, не говорячи вже про гідні.

Наступний Кодекс законів про працю УРСР 1922 р. [54] на відміну від попереднього, як зауважує правознавець у галузі трудового права К. Абжанов, з чим цілком погоджується й автор, законодавчо закріпив перехід до договірної форми застосування робочої сили у народному господарстві. Трудовий договір відтоді став головною правовою формою

забезпечення народного господарства кадрами [55], що цілком відповідало галузевому трудовправовому принципу свободи праці.

Цим документом встановлювався 7-годинний робочий день, було «обхоплено трудовим законодавством наймицтво», спрощено законодавство про трудові конфлікти, впроваджена система персональних окладів для службовців, регламентовано право на чергові та додаткові відпустки, право на об'єднання в професійні (виробничі) спілки робітників та службовців, регламентувалася капіталізація пенсій, «соціальне» страхування, передбачалася окрема глава «Про колективні угоди» [54].

Як вбачається в цих документах було багато норм в сфері охорони праці.

Необхідно відзначити, що саме поняття охорони праці спочатку мало гуманістичну спрямованість і включало в себе цілий ряд аналогічних понять, таких як оздоровлення праці та охорона здоров'я робітників, безпека життя і здоров'я робітників, безпека праці [56, с. 132; 57, с. 185; 58, с. 20].

Однак у 1930-ті роки у зв'язку з відомими подіями (голод, форсовані п'ятирічки, колективізація) змінюється як розуміння трудового права взагалі, так і інституту охорони праці, зокрема. Саме в ці роки, як правомірно, на наш погляд, зазначав С.А. Іванов, законодавство про працю розглядається як засіб підвищення продуктивності праці, і тільки потім – як засіб охорони праці [59].

У повоєнні роки був сформульований конституційний принцип, який як принцип галузі трудового права – охорона праці – отримав своє юридичне закріплення значно пізніше, а саме лише в преамбулі і в ст. 2 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, прийнятих 15 липня 1970 року і введених в дію з 1 січня 1971 року [60].

Питанню охорони праці була присвячена глава VII Основ, що закріпила, що на всіх підприємствах, установах, організаціях створюються здорові безпечні умови праці. Даним актом встановлювалася обов'язковість дотримання вимог охорони праці при будівництві та експлуатації

виробничих будівель, споруд та обладнання, а також передбачався обов'язок робітників і службовців дотримуватися інструкцій з охорони праці, що встановлюють правила виконання робіт і поведінки у виробничих приміщеннях і на будівельних майданчиках.

Основи в ст. 63 передбачали на роботах зі шкідливими умовами праці, а також на роботах, що здійснюються в особливих температурних умовах або пов'язаних із забрудненням, безкоштовну видачу робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту за встановленими нормами. Робітники і службовці, зайняті на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (в тому числі на підземних роботах), а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту, повинні були проходити обов'язкові попередні при вступі на роботу і періодичні (особи у віці до 21 року – щорічні) медичні огляди для визначення придатності їх до доручається роботи і попередження професійних захворювань.

Що стосується Кодексу законів про працю УРСР 1971 року [61], то, на нашу думку, він розвинув і доповнив вищезазначені положення Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. Основною Главою, де акумулювалися норми про охорону праці була Глава 11 «Охорона праці».

Відкривалася вона статтею «Створення небезпечних і шкідливих умов праці» (ст. 153), яка зафіксувала, що на всіх підприємствах, в установах і організаціях створюються здорові і безпечні умови праці. Забезпечення таких умов покладалося на адміністрацію підприємств, установ та організацій.

В обов'язки адміністрації ставилося:

- впровадження сучасних засобів техніки безпеки, що попереджають виробничий травматизм;
- забезпечення санітарно-гігієнічних умов;
- запобігання виникненню професійних захворювань робітників і службовців.



У Кодексі була введена норма про обов'язок адміністрації здійснювати механізацію і автоматизацію виробничих процесів для зниження і усунення запиленості, загазованості повітряного середовища, шуму, вібрації, випромінювань та інших шкідливих умов праці.

Виробничі будівлі, споруди, обладнання та технологічні процеси повинні відповідати вимогам, що забезпечує здорові і безпечні умови праці.

Ці вимоги включали:

- раціональне використання території і виробничих приміщень;
- правильну експлуатацію обладнання;
- захист працюючих від впливу шкідливих умов праці;
- утримання виробничих приміщень і робочих місць відповідно до санітарно-гігієнічних норм і правил;
- влаштування санітарно-побутових приміщень.

Спеціальна 155 стаття КЗпП УРСР вводила заборону на введення в експлуатацію підприємств, якщо на них не забезпечені здорові і безпечні умови праці. Введення в експлуатацію нових та реконструйованих об'єктів виробничого призначення не допускалося без дозволу органів, що здійснюють державний санітарний і технічний нагляд, а також технічної інспекції профспілок і фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки підприємства, установи або організації, що вводять об'єкт в експлуатацію. А зразки нових машин, механізмів або іншого виробничого обладнання передавалися в серійне виробництво, тільки якщо вони відповідали вимогам охорони праці (ст. 156 [61]).

Розглянутий закон посилив відповідальність адміністрації за дотримання правил з охорони праці. Адміністрація підприємств, установ і організацій повинна була забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них умови роботи, відповідні правилам охорони праці (правилам з техніки безпеки, санітарним нормам та ін.). Ці правила, єдині для всіх галузей народного господарства або міжгалузеві,

затверджувалися Радою Міністрів СРСР або за його дорученням іншими державними органами спільно або за погодженням з ВЦРПС.

Галузеві правила і норми з охорони праці формувалися міністерствами і відомствами, органами Держнагляду (ст. 160) спільно або за погодженням з центральними комітетами відповідних професійних спілок.

На адміністрацію покладалася і обов'язок проведення інструктажу робітників і службовців з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони, а також контроль за дотриманням працівниками вимог інструкції з охорони праці.

Для кожного виду робіт і професій з цією метою розроблялися інструкції з техніки безпеки і виробничої санітарії, а також вивішувалися плакати, робилися написи і знаки для забезпечення безпечних умов праці, велися відповідні книги і журнали, створювалися кабінети і куточки з техніки безпеки (ст. 161) [61].

Крім того, робітники і службовці обслуговуючі складні агрегати, верстати, машини і механізми, зайняті на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту, проходили спеціальне навчання з техніки безпеки.

Робітники і службовці зобов'язані були дотримуватися інструкції з охорони праці, що встановлюють правила виконання робіт у виробничих приміщеннях і на будівельних майданчиках. Ці інструкції розроблялися і затверджувалися адміністрацією підприємства, установи або організації спільно з комітетом профспілки. Робітники і службовці зобов'язані були дотримуватися встановлених вимог поведінки з машинами і механізмами, а також користуватися видаваними їм засобами індивідуального захисту.

КЗпП підтвердив проходження обов'язкових попередніх медичних оглядів при вступі на роботу для робітників, зайнятих на важких роботах і на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці та пов'язаних з рухом

транспорту, а також періодичних медоглядів для визначення придатності до роботи та попередження професійних захворювань (ст. 169) [61].

Для проведення заходів з охорони праці в установленому порядку виділялися кошти та матеріали. Їх витрачання на інші цілі було заборонено. Порядок використання коштів і матеріалів визначався в колективних договорах або в угодах з охорони праці, які укладалися між адміністрацією і профспілкою (ст. 162) [61].

На роботах зі шкідливими умовами праці та роботах, що проводяться в особливих температурних умовах або пов'язаних із забрудненням, здійснювалася безкоштовна видача працівникам спецодягу, спецвзуття та інших предметів індивідуального захисту за встановленими нормами (ст. 163), причому важливо зазначити, що Кодекс виключив можливість придбання працівниками спецодягу та ін. самостійно у разі неவிдачі її на підприємстві та відшкодування робочому та фактичній вартості.

Хотілося б більш детально зупинитися на новелах, які були введені в Кодекс. Так, вперше було встановлено, що адміністрація зобов'язана організувати зберігання, прання, чищення та ремонт спеціального одягу, взуття та інших спецзасобів, а також вести контроль за обов'язковим використанням працівником засобів індивідуального захисту.

Вперше було також закріплено, що на роботах зі шкідливими умовами праці працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами молоко або рівноцінні харчові продукти, а на роботах з особливо шкідливими умовами праці - лікувально-профілактичне харчування (ст. 166) [61].

Новелою стало і те, що трудове законодавство поклало на адміністрацію обов'язок безкоштовного постачання працівників гарячих цехів газованою солоною водою, не звільняючи її при цьому від забезпечення працівників прісною водою. Цехи, в яких робітники повинні бути забезпечені газованою солоною водою, визначалися органами санітарного нагляду за погодженням з адміністрацією підприємств відповідно до законодавства (ст. 167).



Нововведенням була стаття КЗпП про проходження обов'язкових медичних оглядів – попередніх при надходженні на роботу і періодичних згодом для працівників підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних і дитячих установ з метою охорони здоров'я населення (ст. 169) [61].

Вперше в трудовому законодавстві була введена норма, згідно з якою робітникам і службовцям, які потребують за станом здоров'я в наданні більш легкої роботи, адміністрація зобов'язана надати таку, за їх згодою, відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження терміну (ст. 170). При цьому при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівником зберігався колишній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Спеціально закон встановлював, що працівникові, тимчасово переведеному на іншу нижчеоплачувану роботу у зв'язку із захворюванням на туберкульоз або професійним захворюванням, видається на весь час переведення (але не більше ніж за два місяці), допомога за лікарняним листком у такому розмірі, щоб разом із заробітком за новою роботою воно не перевищувало повного фактичного заробітку за колишньою роботою. Якщо ж інша робота не була надана адміністрацією у строк, зазначений у лікарняному листку, то за пропущені внаслідок цього дні допомога виплачувалася на загальних підставах [61].

Закон спеціально виділив, що робітникам і службовцям, тимчасово переведеним на нижчеоплачувану роботу у зв'язку з каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, підприємство, установа або організація, відповідальні за пошкодження здоров'я, виплачувалася різниця між колишнім заробітком і заробітком за новою роботою, причому до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Крім того, законодавство Української РСР, як і СРСР в цілому, могло передбачати й інші випадки збереження колишнього середнього заробітку або виплати допомоги по державному соціальному страхуванню

або у зв'язку з переведенням за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу.

Важливим видається і те, що вперше в трудовому законодавстві була введена норма, що стосується праці інвалідів. Зокрема, ст. 172 КЗпП УРСР встановила, що у випадках, передбачених законодавством, адміністрація зобов'язана була приймати на роботу в порядку працевлаштування інвалідів та встановлювати їм відповідно до медичних рекомендацій неповний робочий час та інші пільгові умови [61].

Закон вперше передбачив у необхідних випадках забезпечення перевезення транспортними засобами до лікувально-профілактичних закладів працівників, які захворіли на робочому місці, за рахунок підприємства, установи або організації, в якій працює хворий працівник.

У контексті цього дослідження слід зауважити, що Л.П. Амелічева запропонувала періодизацію розвитку права на охорону праці (безпеку праці), починаючи з XVII століття й до сучасного періоду, з умовним виокремленням п'яти етапів такого становлення. Зокрема,:

- перший етап пов'язаний з проголошенням у багатьох країнах світу загального права на безпеку людини під час здійснення буржуазно-демократичних революцій, яке стало підґрунтям щодо формування норм у сфері права працюючого на безпеку праці (XVII ст. – XVIII ст.);

- другий етап пов'язаний із формуванням зародкових норм, які регламентували право працюючого на безпеку праці в окремих найбільш небезпечних галузях промисловості того часу під впливом втілення в життя ідеї соціального реформування буржуазного суспільства (XIX ст. – початок XX ст.);

- третій етап характеризується стрімким розвитком правового регулювання права на безпеку праці працюючих, зокрема, на підставі трудового договору, під час співіснування двох полярних систем соціалізму й капіталізму, зародження міжнародних правовідносин у зазначеній сфері

правового регулювання (перша половина 20-х років XX ст. – перша половина 80-х років XX ст.);

– четвертий етап пов'язаний з подальшим розвитком правової регламентації права працюючого на безпеку праці під час переходу соціалістичних і капіталістичних держав світу від конфронтації до співробітництва, розпаду соціалістичної системи й глибокої всебічної кризи пострадянських країн (друга половина 80-х років – початок 90-х років XX ст.);

– п'ятий етап характеризується гармонізацією внутрішніх законодавств багатьох держав світу, зокрема, пострадянських, із міжнародними нормами, нормами Європейського Союзу, у тому числі, у сфері регулювання права працюючого на безпеку праці під впливом прискорення інтеграційних процесів світової спільноти (перша половина 90-х років XX ст. – сучасний період) [62, с. 60–61].

Отже, сучасне право працюючого на охорону праці, що базується на «загальнолюдському природному праві на безпеку» [63], пройшло довгий шлях свого формування та розвитку.

Вищевикладене, дає підстави зробити висновок, що проведене дослідження деяких передумов формування й становлення права працюючого на безпеку праці надає можливість пізнати соціально-історичні корені зазначеного права, простежити не тільки його генезис, а й формування та розвиток правових норм, в яких це право закріплювалось, виявити притаманний йому об'єктивний й суб'єктивний характер.



## **РОЗДІЛ 2. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ**

### **2.1. Державно-правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості**

Державно-правове регулювання охорони праці в харчовій промисловості відіграє важливу роль. Завдяки цьому регулюванню держава здійснює нагляд і контроль за роботодавцями і працівниками, а точніше за їхнім додержанням вимог законодавства про охорону праці. Також надзвичайно важливим є встановлення численних гарантій у зазначеній сфері праці.

Основними нормативно-правовими актами в харчовій промисловості, вимог яких повинні дотримуватися і роботодавці, і працівники є: Закон України «Про безпечність та якість харчових продуктів» від 23.12.1997 № 771/97-ВР [64]; Закон України «Про державну систему біобезпеки при створенні, випробуванні, транспортуванні та використанні генетично модифікованих організмів» від 31.05.2007 № 1103-V [65]; Закон України «Про державну підтримку сільського господарства України» від 24.06.2004 № 1877-IV [66]; Закон України «Про питну воду та питне водопостачання» від 10.01.2002 № 2918-III [67]; Закон України «Про дитяче харчування» від 14.09.2006 № 142-V [68]; Закон України «Про виноград та виноградне вино» від 16.06.2005 № 2662-IV [69]; Закон України «Про молоко та молочні продукти» від 24.06.2004 № 1870-IV [70]; Закон України «Про рибу, інші водні живі ресурси та харчову продукцію з них» від 06.02.2003 № 486-IV [71]; Закон України «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» від 19.12.1995 № 481/95-ВР [72]; Закон України «Про бджільництво» від 22.02.2000 № 1492-III [73]; Закон України «Про встановлення тарифної квоти на ввезення в Україну цукру-сирцю з тростини» від 30.11.2006 № 404-V [74]; Закон України «Про вилучення з

обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції» від 14.01.2000 № 1393-XIV [75]; наказ МОЗ України «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічні вимоги до води питної, призначеної для споживання людиною» від 12.05.2010 № 400 [76].

Як вже вище зауважувалося виробництво, транспортування, зберігання сировини, продуктів тощо за вказаними законами не завжди є небезпечним для працюючої людини. Адже при їх застосуванні, виробництві, зберіганні застосовуються нерідко отруйні речовини, використовуються об'єкти під тиском, об'єкти підвищеної небезпеки тощо.

Державна служба України з питань праці виявляє щорічно сотні тисяч порушень правил небезпечного ведення робіт, експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки роботодавцями, зокрема і в харчовій промисловості також, про що свідчить судова практика [77; 78].

Через наявну загрозу життю заборонялася робота десяткам тисяч підприємств та об'єктів. Такий стан охорони здоров'я на виробництві пояснюється передусім складним економічним становищем держави, а також іншими об'єктивними і суб'єктивними причинами, які полягають у зносі основних виробничих фондів, у тому, що немає зацікавленості власників у поліпшенні умов і безпеки праці, в некомпетентності персоналу в питаннях охорони праці, низькій трудовій і технологічній дисципліні, недостатній ролі органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і охорону здоров'я в процесі праці. В умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працює більше трьох мільйонів людей. Забезпеченість працюючих засобами індивідуального захисту не перевищує 40–50 %. Щорічні виплати на відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працюючих, сягають 400 млн. грн. Особливу тривогу викликає зростання кількості аварій з груповими нещасними випадками. Ці дані наведені у щорічній доповіді Уповноваженого з прав людини за 2019 рік [79].

Вони свідчать, що в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працювало понад 3,3 млн. осіб, в тому числі мільйон жінок. При цьому, забезпеченість засобами індивідуального захисту не перевищувало 40–50 %, а щорічні виплати на відшкодування шкоди, заподіяної життю і здоров'ю працівників, становили 40 млн. грн. Відсутність відповідних нормативно-правових актів щодо охорони праці на підприємствах, випадковий добір кадрів, стійка тенденція до зменшення коштів для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці – це основні причини, які не дають змоги істотно знизити рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності. Найбільшу кількість постраждалих зареєстровано на підприємствах вугільної, металургійної, машинобудівної, хімічної промисловості, а також будівництві, сільському господарстві, харчовій промисловості (на найбільш травмонебезпечних підприємствах харчової галузі, що займаються виробництвом молочних продуктів, хліба, хлібобулочних і борошняних виробів). На стані охорони праці негативно позначаються такі чинники: незадовільні умови праці на виробництві; недостатнє забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту; недостатній рівень підготовки працюючих та фахівців з питань охорони праці; недостатня організація роботи з інформаційного забезпечення охорони праці [80].

На підприємствах харчової і переробної промисловості нещасні випадки зі смертельними наслідками відбуваються, в основному, внаслідок таких подій: падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів; дородно-транспортні пригоди; отруєння шкідливими або токсичними речовинами; падіння потерпілого [81].

Завдяки державно-правовому регулюванню в Україні встановлюється багато гарантій для працівників, у тму числі працюючих в харчовій промисловості.

Так, роботодавець зобов'язаний облаштовувати своїм працівникам здорові й безпечні умови праці як контрагент трудового договору, носій



певних обов'язків у договірних відносинах. У західній літературі цей обов'язок зазвичай трактується як сукупність певних елементів, а саме: обов'язок забезпечити безпеку виробничих приміщень, устаткування, технологічних процесів; обов'язок забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, коли відсутні гарантії безпеки виробничого середовища; обов'язок надавати працівникові необхідну інформацію й навчити його безпечним способам праці; обов'язок проводити, якщо буде потреба, медичні огляди працівників. Слід зазначити, що вказані договірні обов'язки діють незалежно від зобов'язань з охорони праці, покладених на підприємця законодавством, і поряд з останніми. Водночас закріплення обов'язку не може гарантувати його виконання всіма без винятку суб'єктами, щодо яких такий закріплено. Всі права, надані особистості й не забезпечені необхідними засобами захисту у випадку їх порушення, є лише «декларативними правами». Забезпечення прав, за визначенням науковця, є об'єктивною необхідністю [82].

Встановлення гарантій у нормативному порядку є однією з умов ефективної реалізації прав громадянина і людини. Законодавство України про охорону праці передбачає комплекс гарантій, спрямованих на реалізацію права громадян на охорону праці. Позитивною рисою Закону України «Про охорону праці» є те, що цьому питанню присвячено окремий розділ.

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону праці» [3] умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Тому у разі включення до його змісту умов, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються недійсними.

Відповідність умов трудового договору чинному законодавству про охорону праці повинна забезпечуватися і під час його реалізації. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та

індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних правових актів з охорони праці.

Важливою гарантією охорони праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці відповідно до ст. 29 КЗпП України [2]. Крім загальних питань з охорони праці роботодавець зобов'язаний проінформувати громадянина про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено. Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити його з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах. Причому законодавець визначає форму виконаного роботодавцем обов'язку. Особа має бути проінформована роботодавцем під розписку. Оскільки в законодавстві не встановлено виду документа, у якому майбутній працівник розписується про одержання такої інформації, то його форма визначається на конкретному підприємстві, в установі, організації. Цим документом може бути спеціальний журнал, окрема розписка. Пропонується такі записи робити в особовій картці, акті атестації робочого місця.

Обов'язкове інформування працівника про зміни законодавства щодо охорони праці та приведення умов праці у відповідність до нього покладається на роботодавця. Таке інформування здійснюється шляхом проведення навчання з питань охорони праці, наприклад, позапланового інструктажу.

Надання інформації працівникові про стан охорони праці має системний характер. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників під час їх роботи на підприємстві не лише про стан охорони праці, а й про причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Гарантією права на безпечні і нешкідливі умови праці є виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переведенні працівників на легшу роботу [2].

Забороняється укладати трудовий договір з особами, яким за медичними висновками протипоказана запропонована робота за станом здоров'я.

Переведення з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини встановлюються у тих випадках, коли працівники тимчасово або постійно не можуть здійснювати роботу, на яку приймалися, але можуть без шкоди своєму здоров'ю виконувати іншу, легшу роботу. Поняття легшої роботи визначається у кожному конкретному випадку, враховуючи фізіологічні та психологічні можливості працівника належним чином виконувати роботу.

Переведення працівника на легшу роботу можливе, якщо:

а) необхідність переведення встановлюється компетентними органами лікувальних установ. Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер визначаються лікарсько-консультаційною комісією лікувальної установи за місцем проживання чи роботи працівника (ЛКК) або медико-соціальною експертною комісією (МСЕК). Висновок про необхідність тимчасового переведення на легшу роботу видається ЛКК, а переведення без обмеження строку – МСЕК у разі, якщо встановлено стійку втрату професійної працездатності;

б) працівник дав згоду на переведення. Законодавство вимагає одержання згоди працівника на переведення, що відповідає конституційним нормам про заборону примусової праці. Якщо працівник відмовляється від переведення на легшу роботу, то роботодавець може його звільнити згідно з п. 2 ст. 40 КЗпП України як такого, що не відповідає займаній посаді внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає виконанню роботи [2];



Право на одержання попередньої роботи мають і ті працівники, непрацездатність яких настала внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання. Місце роботи (посада) зберігаються за ними до поновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Працівники, переведені на легшу, але нижчеоплачувану роботу, згідно з вимогами ст. 170 КЗпП України [2] мають право на: одержання протягом двох тижнів з дня переведення попередньої середньої заробітної плати; одержання попередньої середньої заробітної плати протягом всього періоду переведення, якщо це передбачено законодавством. За працівниками, шкода здоров'ю яких заподіяна трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, і які тимчасово переведені на легшу, нижчеоплачувану роботу, зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [83]); одержання допомоги згідно з державним соціальним страхуванням.

Працівникам, що проходять професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання, проводяться щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації. Ці виплати здійснюються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року. Фондом оплачуються також вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, а також відшкодовуються інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

Законодавством України передбачено гарантії у випадках виникнення загрози життю і здоров'ю працівників, не створення роботодавцями відповідних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну. До таких належать право працівника відмовитися від виконання роботи у разі

виникнення виробничої ситуації, що загрожує життю і здоров'ю, право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, встановлення юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці. Зазначені гарантії відображають зміст одного з державних принципів у сфері охорони праці – пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Однією з гарантій, що забезпечує право працівника на безпечні і нешкідливі умови праці, є встановлення юридичної відповідальності за порушення нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, представників професійних спілок, найманих працівників. У разі вчинення цих правопорушень настає адміністративна, кримінальна, цивільно-правова відповідальність та відповідальність за трудовим правом. Законодавство України про охорону праці передбачає також сплату роботодавцями штрафних санкцій, що зараховуються до Державного бюджету України. Штрафи накладаються за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці.

Порядок накладення штрафів залежить від виду правопорушень та суб'єктів, які застосовують штрафні санкції. Штрафи накладаються посадовими особами Державного комітету України з нагляду за охороною праці за: порушення нормативно-правових актів України з охорони праці; невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Такі штрафи накладаються лише за підсумками перевірки стану безпеки і умов праці на конкретному підприємстві, в установі, організації, що проводяться органами державного нагляду за охороною праці і застосовуються лише повноважними посадовими особами Держпраці. Розміри штрафів цієї групи встановлюються у процентному співвідношенні до

величини місячного фонду заробітної плати підприємства, установи, організації. Незалежно від виду правопорушення, негативних наслідків та інших чинників розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати.

Застосування штрафів до підприємств, установ, організацій розглядається як один з економічних методів, що стимулює роботодавця створювати безпечні та нешкідливі умови праці, систему охорони праці, яка зменшує рівень травматизму на виробництві. Кошти штрафних санкцій спрямовуються на організацію охорони праці на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях [84].

Важливою гарантією, встановленою у Законі України «Про охорону праці», є запровадження соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, яким кардинально змінено основи захищеності працівників на виробництві. В Україні прийнято Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ним визначено систему, принципи та види соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, суб'єкти та об'єкти страхування, порядок відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'я.

Характерною рисою цього виду соціального страхування є його обов'язковість для осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту). Працівники вважаються застрахованими з моменту набрання чинності Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування» [83]. Причому на статус застрахованих осіб-працівників не впливає фактичне виконання роботодавцями своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Самі працівники не несуть жодних витрат на страхування від нещасних випадків.

Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань здійснюється на засадах соціального партнерства.



У його управлінні на паритетних засадах беруть участь представники держави, найманих працівників і роботодавців. На основі цього принципу сформована система управління Фондом соціального страхування України.

У випадку організації роботодавцем системи управління охороною праці, що забезпечує низький рівень травматизму, професійної захворюваності, йому надається знижка щодо розміру страхового внеску. Проте роботодавець позбавляється цього права, якщо протягом календарного року він був підданий штрафним санкціям за порушення законодавства про охорону праці.

За даними Федерації профспілок України (надалі – ФПУ), у результаті здійснених вибіркового перевірок, що проводились технічними інспекторами ФПУ в рамках акції «Рік боротьби з прихованим травматизмом», лише за один рік було встановлено, що близько 700 випадків виробничих травм було віднесено до побутових, відносно 400 випадків виробничих травм взагалі не проводилося розслідування, обліку вони не підлягали. Також було виявлено близько 10 фактів приховування трагічних випадків на виробництві. Отже, на сьогоднішній день є всі підстави вважати, що з 50-60 нещасних випадків на виробництві реєструється тільки один, оскільки кожного року травмується більше ніж півмільйона робітників, а за даними офіційної статистики реєструється майже десять тисяч потерпілих. Аналіз причин, що призвели до нещасних випадків свідчить про те, що майже 70 % нещасних випадків, зі смертельними наслідками відбулося з організаційних причин, 20 % – з технічних причин, 10 % – з психофізіологічних причин [85].

Враховуючи вищенаведене, серед підстав, що призводять до травмування робітників на підприємствах, слід підкреслити низький рівень відповідальності роботодавця за здоров'я і життя найманого працівника. Нині відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [83], вся відповідальність щодо відшкодування здоров'я працівника або у випадку його смерті лежить на Фонді соціального страхування. Такий стан негативно впливає на умови охорони праці на

кожному підприємстві, оскільки роботодавець не несе відповідальності за кількість нещасних випадків або професійних захворювань на підприємстві. Вважаємо логічним, що роботодавець повинен нести обов'язок щодо компенсації потерпілому або членам його сім'ї матеріальних втрат разом із Фондом соціального страхування. У науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця. При цьому необхідно враховувати, що матеріальні витрати роботодавець несе лише у випадку систематичного травмування робітників або повторного випадку їх професійних захворювань.

Не є досконалою на сьогодні розробка умов щодо безпеки трудового процесу. Більшість підприємств не тільки не забезпечуються засобами індивідуального захисту та необхідними засобами виробництва, а й не проводять атестації робочих місць на відповідність їх вимогам охорони праці. У цьому аспекті актуальним залишається питання щодо підвищення адміністративної, матеріальної та персональної відповідальності власників підприємств та відповідальних за охорону праці осіб шляхом збільшення штрафних санкцій за порушення вимог законодавства України про охорону праці. У випадку порушень вимог щодо охорони праці, що призвели до серйозних наслідків (аварій, катастроф), необхідно на законодавчому рівні становити зобов'язання для роботодавця компенсувати державні видатки, які були витрачені на ліквідацію наслідків аварії або катастрофи [86].

Непоодинокі випадки, коли приватні підприємства, на яких існує підвищений ризик професійного травматизму, зокрема будівельного профілю, після отримання відповідних дозволів на проведення господарської діяльності, починають ухилятися від одержання необхідного дозволу на початок проведення будівельних робіт. Таким чином, виконання означених робіт проводиться без затвердженої належним чином проектно-технічної документації на безпечне ведення будівельно-монтажних робіт [87, с. 121]. У цьому аспекті, на нашу думку, дієвим заходом є призупинення Мінрегіонбудом дії чи взагалі вилучення ліцензій на будівельні роботи для

тієї категорії підприємців, які зневажливо ставляться до стану охорони праці на підприємствах.

Необхідним є впровадження механізму зацікавленості власника у створенні на підприємстві безпечних та здорових умов праці, отже, у цьому зацікавлені як працівники, так і держава, власники. Роботодавці повинні усвідомити, що економічно вигідніше інвестувати кошти у створення на підприємствах здорових та безпечних умов праці, ніж нести матеріальні витрати у вигляді штрафів, допомоги сім'ям потерпілих, відновленні зруйнованих після аварій приміщень, пошкодженої техніки, обладнання тощо.

Вважаю за доцільне при створенні нормативно-правової бази щодо удосконалення механізму профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися:

- прийняттям Верховною Радою України таких основоположних законодавчих актів – Трудового кодексу України з урахуванням вимог профспілок;
- закріпленням на законодавчому рівні всіх соціальних прав та гарантій для найманих працівників в Україні, у тому числі права профспілок захищати своїх членів у судових та інших інстанціях;
- обов'язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій з соціально-економічних питань.

Суттєвою гарантією захисту прав робітників на безпечні та здорові умови праці є належне інформування працівника про умови праці на робочому місці в обсязі необхідному для об'єктивного сприйняття всіх факторів. Інформація про умови праці повинна надаватися як при прийнятті на роботу, так і в період здійснення трудової діяльності. Саме тому необхідно передбачити та затвердити положення, що обов'язковою умовою трудового договору є погодження з робітником усіх обставин майбутнього робочого місця та пов'язаних з ним шкідливих та небезпечних виробничих факторів.



Державне регулювання трудових відносин має відбуватись через встановлення максимальних державних гарантій найманим працівникам, при цьому має бути впроваджена спеціальна імперативна норма проєкту Трудового кодексу України такого змісту: «Положення договорів про працю не містять норм, які погіршують законодавчо визначені права працівників» [43].

У випадку їх включення роботодавцем до трудового договору, працівник має право їх не виконувати або вимагати визнання їх недійсними в судовому порядку». Вищевказані положення доцільно передбачити у Трудовому кодексі України.

Підсумовуючи наведене можна зазначити наступне: ключовою прогалиною в частині зобов'язань роботодавця є відсутність ефективних санкцій у разі, якщо роботодавець не здійснює оцінку ризиків. Зобов'язання щодо проведення оцінки ризику не вміщено в окрему статтю законодавства України про працю та про охорону праці, але розпорошене по різних положеннях різних нормативних актів.

Зокрема, стаття 13 Закону України «Про охорону праці» [3] передбачає, що роботодавці повинні забезпечити відповідність робочих місць вимогам різних інструкцій з охорони праці шляхом організації лабораторного аналізу умов праці, організації ідентифікації, класифікації та розроблення плану ліквідації небезпечних ситуацій та реалізації заходів по боротьбі з небезпечними і шкідливими умовами праці. Загальна система санкцій, пов'язаних з охороною праці, передбачених законодавством України, свідчить про те, що роботодавець може бути покараний у разі, якщо він порушує вимоги з охорони праці, але рівень відповідних санкцій є дуже слабким і тому не є ефективним стримуючим фактором. Крім того, немає жодних конкретних санкцій, які б безпосередньо передбачались саме за нездійснення роботодавцем оцінки ризиків.

Саме через це, реалізація вимог з охорони праці є дуже слабкою в Україні. Всі опитані зацікавлені сторони (урядові, неурядові, представники

працівників і роботодавців) підтвердили, що це правда, особливо для невеликих вітчизняних компаній, меншою мірою – для великих. Державна експертиза умов праці показала, що 23 % всіх підприємств узагалі не здійснюють оцінки ризиків, а якість оцінки ризиків, яка все ж здійснюється, рідко буває задовільною. Відсутність комплексної оцінки ризиків означає, що профілактичні заходи, що вживаються роботодавцями, можуть не відповідати реальним потребам працівників і можуть залишитися на зародковому рівні.

Загалом, вимоги щодо охорони здоров'я і забезпечення безпеки працівників розпорошені та сильно фрагментовані по правовій базі України; вони в дуже докладній і технічно складній формі регулюють використання певних видів робочого устаткування і робочих місць. Регламентації цих питань не вистачає всеохоплюючих правових рамок, які б включали в себе як загальні принципи, так і конкретне регулювання оцінки ризиків, їх мінімізації та запобігання.

З однієї сторони, держава законодавчо гарантує працівникам їх права на працю в умовах, що відповідають вимогам охорони праці; покладає на роботодавця обов'язки з забезпечення безпеки робітників при експлуатації будівель, споруд, устаткування, здійснення технологічних процесів, а також інструментів, сировини і матеріалів що застосовуються у виробництві. З іншої сторони, держава визнає можливість праці робітників у тяжких і навіть небезпечних умовах, адже кожний робітник має право на:... компенсації, встановлені законом, колективним договором, трудовим договором, якщо він зайнятий на тяжких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

Основним напрямом державної політики у сфері охорони праці є зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм та скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці.

Досягнення цих завдань можливе шляхом комплексного розв'язання питань охорони праці, запровадження у виробництво досягнень науки і техніки щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, механізації виробничих процесів і заміни ручної праці. Водночас рівень розвитку техніки не дозволяє у повній мірі усунути негативний вплив важких та шкідливих умов праці. Тому з метою попередження виробничого травматизму, професійних захворювань, знешкодження шкідливого впливу виробничого середовища на життя, здоров'я і працездатність особи працівникам, які виконують роботу у шкідливих і важких умовах праці, надаються додаткові гарантії [88].

Унаслідок розвитку науково-технічного прогресу відбувається постійне удосконалення техніки і технології виробництва, відбувається механізація виробничих процесів та заміна ручної праці людини – машинами, зокрема на роботах зі шкідливими, небезпечними та важкими умовами праці. Але, якби нам того не хотілося, цілковито ізолювати людину від дії несприятливих факторів виробничого середовища, просто неможливо. Важливо розуміти, що не може існувати абсолютної безпеки, тому кожний працівник, в тій чи іншій мірі постійно перебуває під впливом небезпечних ризиків. Працівник і роботодавець ці ризики в змозі зменшити до реального мінімуму, за рахунок створення належних умов праці, зменшивши кількість небезпечних та шкідливих факторів, що негативно впливають на життя й здоров'я людей.

Поділ несприятливих чинників виробничого середовища на шкідливі та небезпечні зумовлене різним характером їх дії на людський організм, а також тим, що вони потребують різних заходів та засобів для боротьби з ними, профілактики викликаних ними ушкоджень, а також рядом причин організаційного характеру. В той же час між шкідливими та небезпечними виробничими факторами інколи важко провести чітку межу. Один і той же чинник може викликати травму і захворювання. Через це всі несприятливі виробничі чинники їх причини часто розглядаються як єдине поняття – небезпечний та шкідливий виробничий фактор (НШВФ) [89, с. 20].



Що стосується самих умов праці, їх видів, то нормативною основою при оцінці умов праці слугує «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», яка була затверджена останній раз у 2014 році (далі – Гігієнічна класифікація праці). Виходячи з принципів зазначеної Гігієнічної класифікації, умови праці розподіляються на чотири класи: оптимальні умови праці (1-й клас); допустимі умови праці (2-й клас); шкідливі умови праці (3-й клас); небезпечні (екстремальні) умови праці (4-й клас) [90].

Такий клас умов праці, як «шкідливі», характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям, змиваючими, знешкоджуючими та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

Засоби індивідуального захисту надаються працівникам, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах. Обов'язок із забезпечення ними працівників покладено на роботодавця [2]. Працівник не несе жодних матеріальних витрат на їх придбання. Забезпечуючи працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, слід враховувати вимоги законодавства:

по-перше, засоби індивідуального захисту повинні відповідати встановленим нормативам і стандартам, що реально дозволяє запобігти виникненню виробничого травматизму і професійного захворювання. Тому забороняється допускати до роботи працівників не лише без встановлених засобів індивідуального захисту, але й у несправних, не відремонтованих чи забруднених засобах;

по-друге, засоби індивідуального захисту повинні надаватися у строки, встановлені нормативами. Мова йде як про первинне забезпечення працівника цими засобами, так і періодичне, в тому числі і у випадках їх дострокового зношення не з вини працівника. Недотримання цих вимог є порушенням законодавства щодо створення нешкідливих і безпечних умов праці. Відповідно працівник, який був вимушений придбати засоби індивідуального захисту за власні кошти через порушення строків їх видачі, має право на компенсацію понесених витрат.

Гарантійні норми забезпечення працівників засобами індивідуального захисту передбачені ст. 136 КЗпП України [2] і ст. 8 Закону України «Про охорону праці» [3]. Засоби індивідуального захисту видаються працівникам тих професій та посад, що передбачені типовими галузевими нормами безплатної видачі таких. В Україні затверджено ряд типових положень, що регулюють порядок видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту залежно від галузевої підпорядкованості підприємства, установи, організації. Наприклад, такі норми прийняті для працівників м'ясної і молочної промисловості, працівників елеваторної, борошномельно-круп'яної і комбікормової промисловості, працівників сільського та водного господарства, працівників харчової промисловості, працівників зв'язку, робітників підприємств нафтової, газової, нафтопереробної і нафтогірничої промисловості. Зазначені нормативні акти встановлюють обов'язковий мінімум забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. З врахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням

з представниками профспілкових органів і рішенням працівників підприємства засоби індивідуального захисту можуть видаватися понад передбачені норми. Питання забезпечення цими засобами працівників конкретного підприємства, установи, організації регулюються локальними нормативно-правовими актами і колективними договорами. На основі типових галузевих нормативних актів на підприємстві приймається перелік робіт і професій, що дають право на безплатне одержання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Ця гарантія забезпечує захист здоров'я працівників, які виконують роботу у несприятливих умовах виробничого середовища, що негативно впливають на працездатність працівників. Тому видача замість спеціального одягу та спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або виплата грошових сум для їх придбання забороняється.

Чинне законодавство передбачає окремі випадки, коли допускається грошова компенсація засобів індивідуального захисту, а саме:

у разі неналежного виконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасного забезпечення засобами індивідуального захисту і придбання їх працівником за власні кошти [2]. Потрібно зауважити, що така компенсація надається лише тому працівникові, який мав право на забезпечення засобами індивідуального захисту і представив документ, який засвідчує їх купівлю та вартість. При відсутності необхідних документів компенсація витрат здійснюється за роздрібними цінами підприємства-виробника. Вартість засобів уточнюється бухгалтерією підприємства. Порядок виплати компенсації встановлюється в колективному договорі;

у разі неналежного виконання роботодавцем обов'язку щодо своєчасної організації хімчистки або прання одягу. Працівнику оплачуються фактичні витрати на прання і хімчистку при поданні документа, що підтверджує вартість зазначених послуг.

Працівникам, які працюють у шкідливих і небезпечних та особливо шкідливих і небезпечних умовах праці, з метою зміцнення їх здоров'я і



попередження професійних захворювань безоплатно надається молоко або рівноцінні продукти та лікувально-профілактичне харчування. Видача вказаних продуктів є одним із заходів, що входять у систему організації охорони праці з метою захисту життя і здоров'я людини, збереження її працездатності на виробництві.

Видача молока має цільовий характер, тому працівник повинен фактично його одержати і спожити. У трудовому законодавстві встановлена низка вимог, спрямованих на забезпечення цього положення: не допускається компенсація вартості молока грошима. Виплата грошової компенсації для придбання молока допускається лише при роз'їзному характері роботи працівника (ст. 7 Закону України «Про охорону праці» [3]). Умови виплати цієї компенсації передбачаються у колективному договорі; забороняється заміна молока іншими товарами і продуктами, крім рівноцінних йому – кефіру, кислого молока (кисляку), мацоні тощо; не дозволяється видача молока за одну або декілька змін наперед, аналогічно як і за попередні зміни; не дозволяється відпуск молока додому.

Роботодавець самостійно вирішує питання безплатного забезпечення працівників молоком та іншими рівноцінними продуктами, але з дотриманням умов, визначених у законодавстві як обов'язкові.

Доцільність положень постанови Держкомпраці і Президіума ВЦСПС від 16.12.1987 №731/П-13 «Порядок безплатної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів робітникам та службовцям, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці» викликає не безпідставні сумніви, Україна ці положення вже не застосовує на практиці.

Сьогодні спеціалісти з медицини праці впевнені, що таке «оздоровлення» не лише неефективне, але часто навіть шкідливе. «Білий вітамін» протипоказано людям з захворюваннями шлунково-кишкового тракту, дефіцитом лактози і алергікам. Крім того, в кожній галузі шкідливі умови праці мають свою специфіку і по-різному впливають на здоров'я працівника, тому і підходи до видачі харчових продуктів мають бути

різними. Існує багато інших продуктів і препаратів (наприклад, білково-вітамінний напій, розроблений Інститутом медицини праці АМН України, вітамінно-мінеральні комплекси), які здатні з більшою ефективністю зменшувати вплив шкідливих факторів виробництва на організм людини.

Про доцільність вживання зазначених препаратів працівникам, зайнятим у тяжких та шкідливих умовах мова йшла під час зустрічі вчених Інституту медицини праці АМН України зі спеціалістами представництва американської корпорації «Юніфарм інк». Співробітники компанії розповіли про склад, властивості, спрямованість, показання до застосування вироблюваних ними вітамінно-мінеральних комплексів, а також про практику їх використання в профілактичній і лікувальній медицині. Задача українських вчених – об'єктивно оцінити надані данні для того, щоб надалі провести наукові дослідження і напрацювати доказову базу, на основі якої можна було б рекомендувати такі препарати для профілактики здоров'я робітників певних професій.

Сьогодні вже потрібні вітамінно-мінеральні комплекси на підприємствах вугільної і металургійної промисловості країни.

В США санітарні правила по роботі з різноманітними шкідливими речовинами не передбачають видачу працівникам молока. Проте регулюють виконання комплексу заходів, що запобігають потрапляння шкідливих речовин в організм робітника, всіма можливими засобами: це проведення біомоніторингу, а також дезінтоксикації організму за допомогою антидотів.

Законодавство України з метою профілактики професійних захворювань передбачає право працівників, що працюють в особливо шкідливих умовах праці, на одержання лікувально-профілактичного харчування. Воно надається відповідно до «Правил безплатної видачі лікувально-профілактичного харчування», затверджених ще постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Президії ВЦРПС від 7 січня 1977 р. № 4/П-1 [91].

Право на його одержання мають лише ті працівники, які виконують роботи, передбачені у «Переліку виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безплатне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці», затвердженому постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань і Президії ВЦРПС від 7 січня 1977 р. № 4/П-1. На підприємствах, в установах, організаціях на його основі та за результатами атестації робочих місць приймаються конкретні переліки виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на одержання спеціального харчування, що є складовою частиною колективного договору.

У «Правилах безплатної видачі лікувально-профілактичного харчування» встановлено категорії працівників, яким також надається спеціальне харчування. Ці випадки у тій чи іншій мірі пов'язані з негативним впливом шкідливих факторів виробництва на здоров'я працівника.

Гарантії прав працівників, що працюють у шкідливих і важких умовах праці забезпечуються шляхом встановлення пільгового робочого часу і часу відпочинку. Ці працівники працюють на умовах скороченого робочого часу, максимальна тривалість роботи не може перевищувати 36 годин на тиждень. Конкретний перелік посад і професій, що дає право на скорочений робочий час, формується на основі «Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 [92].

Працівникам, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, надаються перерви санітарно-оздоровчого призначення для обігрівання, відпочинку та ін. (ст. 168 КЗпП України) [2]. Ці перерви включаються до робочого часу і підлягають оплаті. Особливості правового регулювання надання цих перерв встановлюються у нормативно-правових актах, прийнятих як на централізованому рівні, так і в локальних нормативно-



правових актах (наприклад, «Правилах внутрішнього трудового розпорядку»).

Пільги у сфері відпочинку для працівників, зайнятих на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, встановлюються шляхом надання щорічної додаткової відпустки тривалістю до 35 календарних днів за «Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 [93]. Конкретна тривалість відпустки визначається за результатами атестації робочих місць за умовами праці в колективному, трудовому договорах.

Підводячи підсумки можна зазначити наступне: для зменшення ризиків та кількості професійних захворювань осіб, зайнятих у важких та небезпечних умовах праці, є необхідним проведення наступних заходів:

- аналіз та діагностика фактичного стану профілактики охорони здоров'я працівників важкої промисловості України, в тому числі стану профілактики професійних захворювань;

- підготовка змін до законодавства стосовно збільшення відповідальності роботодавців і керівників підприємств за роботу працівників у важких, шкідливих та несприятливих для здоров'я умовах без достатньої профілактики й збільшення їх зацікавлення у покращенні рівня умов шляхом запровадження системи диференційованих страхових внесків до Фонду соціального страхування;

- внесення зміни до законодавчих актів у сфері підвищення рівня профілактики охорони здоров'я працівників, в тому числі профілактики професійних захворювань, які б охоплювали:

- вивчення та вимірювання чинників, шкідливих для здоров'я, у т.ч. канцерогенних; частоту, правила реєстрації результатів, гігієнічну оцінку умов праці;

- профілактичне медичне обстеження, порядок, обсяг і якість;
- медичну службу закладу, незалежність і відповідальність;
- дослідження стану здоров'я і психологічної сумісності;
- психологічні дослідження;

Також необхідно підготувати і провести зміни в системі обов'язкової підготовки робітників з питань охорони праці у напрямку застосування сучасних способів навчання, з особливим акцентом на усвідомлення наслідків впливу шкідливих і несприятливих для здоров'я умов, а також необхідності застосування профілактики цих небезпек. Щодо до харчової промисловості, то доцільно ці заходи проводити на найбільш травмонебезпечних підприємствах харчової галузі, що займаються виробництвом молочних продуктів, хліба, хлібобулочних і борошняних виробів.

## **2.2. Колективно-договірне регулювання охорони праці в харчовій промисловості (галузевий рівень)**

Важливе значення у колективно-договірному регулюванні охорони праці в харчовій промисловості відіграє Галузева угода (далі – Угода) укладена на 2014 – 2016 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства аграрної політики та продовольства України (далі – Мінагрополітики України), роботодавцями в особі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» (далі – Роботодавці) та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка), які надалі іменуються Сторонами. Наразі ця Угода є чинною [94].

Відповідно до Розділу VII «Охорона праці та здоров'я» сторони домовилися:

1. Розробити Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки та домогтися її виконання, визначивши як пріоритетні напрями з питань охорони праці:

- опрацювання відповідних нормативно-правових актів;
- організація проведення семінарів-нарад з питань охорони праці;
- організація проведення науково-дослідних робіт та дослідно-конструкторських розробок, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і аваріям на виробництві.

2. Забезпечити функціонування служби охорони праці в Мінагрополітики України, Міністерстві аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурних підрозділах агропромислового розвитку обласних та районних державних адміністрацій, Управлінні промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, господарствах, на підприємствах, в установах і в організаціях системи управління Мінагрополітики України відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року № 255, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 01 грудня 2004 року за № 1526/10125. Організувати підготовку та підвищення кваліфікації у відповідних навчально-методичних закладах посадових осіб служб охорони праці [94].

3. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції Мінсоцполітики України щодо внесення змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Списків виробництв, робіт цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених Кабінетом Міністрів України.

4. Забезпечувати необхідні заходи щодо створення безпечних умов праці, особливо на тих підприємствах, де існує підвищення ризику ВІЛ-інфікування під час виконання службових обов'язків.



За зазначеною галузевою угодою один із учасників соціального діалогу Мінагрополітики України взяв на себе зобов'язання в сфері охорони праці: 1. Здійснювати методичне керівництво діяльністю державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на основі єдиної науково-технічної політики, відомчий контроль за станом охорони праці в галузі. 2. Постійно організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці. 3. Залучати Профспілку та Роботодавців до розробки планів, наказів та заходів з охорони праці, які плануються здійснюватися в галузі, та інформувати їх про прийняті рішення. 4. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та Роботодавців інформацію щодо стану умов праці, виробничого травматизму на підприємствах, за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці. 5. Контролювати підготовку державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, до роботи в осінньо-зимовий період [94].

Роботодавці як основні учасники-підписанти цієї Угоди також взяли на себе менш змістовні зобов'язання в сфері охорони праці, а саме: 1. Сприяти розробленню сторонами колективних договорів комплексних заходів щодо досягнення на підприємствах установлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначенню обсягів і джерел фінансування зазначених заходів та включенню їх до колективних договорів (у вигляді додатків до них). 2. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел: а) для підприємств усіх форм власності, що використовують найману працю – 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, для бюджетних організацій – 0,2 % від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»); б) за рахунок витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу України та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до витрат, затвердженого постановою Кабінету

Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994; в) за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств. 3. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці. 4. Забезпечувати здорові та безпечні умови праці на підприємствах. 5. У повному обсязі забезпечувати працівників відповідно до діючих норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту. 6. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого робочого часу, доплат і надбавок, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами, милом, мийними та знешкоджувальними засобами в порядку, визначеному законодавством. 7. Забезпечити належні соціально-побутові умови працівників (постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організацією гарячого харчування тощо). 8. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці. 9. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками виборних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними засобами. 10. Не залучати жінок у дітородному віці до виконання робіт із застосуванням пестицидів чи отрутохімікатів. 11. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

12. Відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року № 1232 забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, установлення істинних технічних та організаційних причин нещасних випадків. Забезпечити невідкладну передачу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України необхідних матеріалів щодо нещасних випадків і профзахворювань для здійснення своєчасних страхових виплат. 13. Виходячи з фінансових можливостей підприємств, установлювати пільги, компенсації, які перевищують відповідні нормативи, передбачені законодавством, за рахунок прибутку, а саме додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, сім'ям загиблих на виробництві. 14. Зберігати середній заробіток працівникам під час проходження ними обов'язкових медичних оглядів та навчання з питань охорони праці [94].

Також на галузевому рівні в харчовій промисловості велике значення у регулюванні охорони праці відіграє Профспілка, яка зобов'язується:

1. Забезпечувати здійснення громадського контролю за дотриманням Работодавцями вимог законодавства про охорону праці, виконанням необхідних профілактичних заходів, спрямованих на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасних випадків, професійних захворювань та інших випадків загрози життю або здоров'ю працівників.
2. Брати участь: а) у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати у разі необхідності свої висновки; б) у прийнятті в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, виробничих ділянок і технологічного обладнання; в) у роботі комісій з перевірки знань з питань охорони праці; в) в обстеженні умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників; г) у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.
3. Щорічно



аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань за формою державного статистичного спостереження № 7-ТНВ «Звіт про травматизм на виробництві», затвердженої наказом Держстату України від 02.11.2012 № 449, готувати пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці. 4. Забезпечити відповідні подання до місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування та прокуратури в разі систематичного порушення роботодавцем вимог нормативних актів з охорони праці та відмови усунення виявлених порушень. 5. Забезпечити навчання представників Профспілки з питань охорони праці, надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. 6. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'ю, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому. 7. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах [94].

Враховуючи наявність шкідливих і особливо шкідливих умов праці, за цієї Угодою підприємства харчової промисловості встановлюють надбавки до основної заробітної плати з врахуванням гарантій, встановлених у законодавстві, генеральній, галузевих і регіональних угодах. За роботу у важких і шкідливих умовах праці встановлюється доплата 4, 8 та 12 відсотків, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24 відсотки тарифної ставки (окладу).

Роботодавець за власні кошти може встановити інші додаткові пільги і компенсації за роботу у шкідливих і важких умовах праці, передбачивши умови надання таких у колективному або трудовому договорах чи в локальних нормативно-правових актах [94].

### 2.3. Локальне регулювання охорони праці в харчовій промисловості

Особливістю правового регулювання в сфері охорони праці на підприємствах харчової промисловості є те, що значна частина питань в цій сфері регламентується нормативно-правовими актами, прийнятими на локальному рівні.

За порядком прийняття локальні нормативні акти поділяються на: 1) такі, що приймаються роботодавцем самостійно або за погодженням з працівниками підприємства та їх представниками, 2) такі, що приймаються загальними зборами найманих працівників. За зовнішньою формою вираження локальні нормативні акти на харчовому підприємстві, які впливають на стан охорони праці, можна поділити на: а) правила («Правила внутрішнього трудового розпорядку», які визначають обов'язки персоналу, «Правила з техніки безпеки під час роботи в хімічній лабораторії»); б) положення («Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», «Положення про систему управління охорони праці на підприємстві»); в) інструкції («Інструкції з охорони праці для працюючих за спеціальностями і за видами робіт», «Інструкція про порядок організації та проведення зварювальних та інших вогневих робіт», «Загальнооб'єктна і цехова інструкція про заходи пожежної безпеки»); г) накази («Про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідальності нормативним актам про охорону праці», «Про Порядок забезпечення спеодягом, спецвзуттям, та іншими засобами індивідуального захисту»).

Хоча роботодавці-підприємства, у тому числі, в харчовій промисловості, зобов'язані встановити систематичний контроль за відповідністю локальних нормативних актів з охорони праці вимогам чинного законодавства та забезпечити їх періодичний перегляд, своєчасне внесення змін або опрацювання і затвердження нового нормативного акта з охорони праці у зв'язку із змінами в організації виробництва, впровадженням нової техніки і технології, переглядом нормативно-правових актів з охорони праці, на

практиці вони нерідко ігнорують цей обов'язок, не хочуть витратити кошти на залучення фахівців для розробки цих локальних нормативних актів з охорони праці.

Другою особливістю правового регулювання в сфері охорони праці на підприємствах харчової промисловості, є те, що всі нормативно-правові акти з охорони праці, в тому числі, що стосуються харчової промисловості (КОД КВЕД 15) систематизовані у Показчику НПАОП [95]. Їх поділяють на дві групи. Перша група, пов'язана з типовими нормами безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту у певних класах харчової промисловості. До цієї групи входять такі акти: Правила охорони праці для працівників, зайнятих на роботах зі зберігання та переробки зерна: наказ Мінсоцполітики від 23.10.2017 № 1504, Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників кондитерського, хлібопекарного та макаронного виробництва: наказ від 26.03.2007 № 59 Держгірпромнагляду України, Типові норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам елеваторної, борошномельно-круп'яної і комбікормової промисловості: наказ Держнаглядохоронпраці України від 10.06.1998 № 118, Типові норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам м'ясної і молочної промисловості: наказ Держнаглядохоронпраці України від 10.06.1998 № 116, Типові галузеві норми безоплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту в харчовій промисловості (олійно-жирове, спиртове, лікєро-горілчане, пиво-безалкогольне, тютюнове та тютюново-ферментаційне, парфюмерно-косметичне та ефіролійне виробництво): наказ Держнаглядохоронпраці України від 10.06.1998 № 115 [95].

Друга група є правилами охорони праці для певних класів харчової промисловості. До них відносяться: Правила охорони праці для працівників



м'ясопереробних цехів: наказ Держнаглядохоронпраці України від 05.05.1999 № 81, Правила охорони праці для працівників виробництв забою та первинної обробки тваринницької сировини: наказ Держнаглядохоронпраці України від 05.05.1999 № 81; Правила безпеки для олійно-жирового виробництва наказ Держнаглядохоронпраці України від 22.04.1997 № 99, Правила безпеки у виробництві олії методом пресування та екстракції: наказ Держгіртехнагляд України від 25.11.1992, Правила охорони праці для працівників підприємств по переробці молока: наказ Держнаглядохоронпраці України від 22.07.1999 № 137; Правила безпеки для виробництва хліба, хлібобулочних та макаронних виробів наказ Мінпраці України № 125 від 28.02.2002; Правила охорони праці для працівників, зайнятих на цукровому виробництві: наказ Мінсоцполітики від 05.10.2018 № 1467, Правила безпеки для спиртового та лікєро-горілочного виробництва наказ Держнаглядохоронпраці України від 22.04.1997 № 100, Правила охорони праці для виноробного виробництва: наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 26.11.2012 № 1351, Правила охорони праці для працівників виробництва солоду, пива та безалкогольних напоїв: наказ Мінсоцполітики від 18.04.2017 № 635 [95]. Не можна не помітити, що ці документи охоплюють не всі класи харчової промисловості. Також вони не переглядаються не всі періодично осучаснюються. Деяким вже більше п'ятнадцяти років.

На локальному рівні роботодавці в харчовій промисловості повинні побудувати ефективну ризикорієнтовану систему управління охороною праці за допомогою низки методів управління. СУОП керується наступними базовими принципами: забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників; гарантії прав працівників на охорону праці; діяльність, спрямована на профілактику та попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності; наукова обґрунтованість вимог охорони праці, що містяться в законодавстві, галузевих правилах щодо охорони праці, а також у правилах безпеки, санітарних і будівельних нормах і правилах,

державних стандартах, організаційно-методичних документах, інструкціях з охорони праці; наявність кваліфікованих спеціалістів з охорони праці; планування заходів з охорони праці; неухильне виконання вимог охорони праці роботодавцем та працівниками, відповідальність за їх порушення [96].

Тепер розглянемо більш детально методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні.

Організаційно-розпорядчі методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні, які ще називаються адміністративними, пронизують усі відносини в сфері СУОП. Зазначимо, що поняття «організаційно-розпорядчі методи управління» є більш широким, оскільки адміністративні методи базуються лише на застосуванні нормативних актів (розпоряджень, рішень, наказів, постанов органів державного управління), тоді як організаційно-розпорядчі методи охоплюють усю суть організаційної складової механізму державного управління. За їх посередництвом реалізуються функції управління. Адміністративне розпорядництво є необхідною складовою функціонування управління, навіть більше – без нього воно просто неможливе. Організаційно-розпорядчі (адміністративні) методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні полягають у впливі суб'єкта управління на його об'єкт через режим владно-розпорядчих вказівок і організаційно-структурні упорядкування. Як уже зазначалося, організаційні і розпорядчі методи управління є методами прямої дії, тому що носять директивний, обов'язковий характер. Вони ґрунтуються на таких управлінських відносинах як дисципліна, відповідальність, влада, примус. Обидва ці види методів і впливів використовуються спільно, доповнюючи один одного, але між ними існують певні відмінності. При використанні організаційних методів (організаційне регламентування, нормування, проектування) не вказуються конкретні особи, не встановлюються конкретні дати виконання (хоч може бути встановлений термін виконання роботи) [96].

При використанні розпорядчих методів (наказ, розпорядження, постанова) в сфері охорони праці на локальному рівні вказуються прізвища

виконавців і конкретні терміни виконання поставлених завдань. Якщо організаційні методи, як правило, базуються на типових ситуаціях, то розпорядчі – більшою мірою зорієнтовані на конкретні, що склались у даний момент чи прогнозуються у майбутньому. В практичних умовах розпорядчі методи, як правило, ґрунтуються на правилах і нормах, що вироблені в процесі здійснення організаційних методів.

Організаційно-розпорядчі методи включають комплекс організаційних впливів на різних рівнях управління і в різних формах їх виявлення. Тому можна зробити висновок, що організаційно-розпорядчі (адміністративні) методи – це сукупність прийомів, впливів, заснованих на використанні об'єктивних організаційних відносин між людьми та загально-організаційних принципах управління [96].

Характерними особливостями організаційно розпорядчих методів управління в сфері охорони праці на локальному рівні є такі, які:

- проявляються через механізм владної мотивації і залежать від набору організаційних та адміністративних заходів, тобто базуються на притаманній системі управління відносинах влади та підкорення, коли завдання органів управління не обов'язково мають пов'язуватися безпосередньо з інтересами виконавців;

- виражають прямий директивний вплив на систему в цілому та на окремі її елементи – прямий вплив на об'єкт управління виявляє себе в тому, що суб'єктом визначаються найближча та кінцева мета, завдання управлінського процесу, порядок, терміни його виконання об'єктом, ресурсне забезпечення, умови виконання завдань у найближчій перспективі тощо;

- дають можливість керівникові за допомогою адміністративних актів – основних інструментів цього методу – приймати однозначні рішення, що не дають змогу виконавцю вибирати варіанти дій;

- визначають обов'язковість актів керівників (указів, постанов, розпоряджень, наказів і резолюцій), невиконання яких розглядається як



порушення обов'язків та веде до юридичної відповідальності, зокрема дисциплінарної; характеризуються певними ознаками: централізація, єдиноначальність, субординація, ієрархічність, імперативність тощо, які за певних умов можуть набути значення самостійно діючих методів управління.

Як бачимо, організаційно-розпорядчі методи виходять із самої суті управління і особливостей, притаманних тільки йому відносин, а тому складають ніби стрижень адміністративно-управлінського впливу, будучи саме управлінськими.

Класифікація організаційно-розпорядчих методів управління в сфері охорони праці на локальному рівні.

В основі класифікації організаційно-розпорядчих методів управління лежить їх групування за окремими ознаками. Найбільш значимою для них є класифікація, побудована на врахуванні специфіки засобів (форм) організаційного впливу. До них можна віднести повноваження, відповідальність, дисциплінарні вимоги, норми, регламенти, накази, розпорядження тощо. Групуючи ці засоби впливу за роллю в процесі управління, виділяють три основні групи організаційно-розпорядчих методів управління: регламентаційні (організаційно-стабілізуючі}, розпорядчі, дисциплінарні (нормативні) [96].

Другою групою організаційно-розпорядчих методів управління є методи розпорядчого впливу.

Розпорядчі методи відображають поточне використання встановлених організаційних зв'язків, їх часткове коригування в разі зміни умов роботи. В основі розпорядчого впливу лежать повноваження та обов'язки.

Дисциплінарні (нормативні) методи доповнюють по суті регламентаційні та розпорядчі. Вони призначені для підтримки стабільності організаційних зв'язків за допомогою дисциплінарних вимог і систем відповідальності.

Всі три групи організаційно-розпорядчих методів застосовуються як окремо, так і спільно, доповнюючи одна одну. Вони є взаємозамінними, що й зумовлює можливість їх використання в організаціях різних типів.

Організаційно-розпорядчі методи управління ще класифікують за джерелами впливу, виділяючи способи організаційного впливу першого, другого та наступних рівнів управління. Практична діяльність показує, що кожен рівень системи державного управління характеризується своїми особливостями організаційного впливу, виділяючи ті з них, що є найбільш ефективними для відповідного рівня.

Організаційно-розпорядчі методи управління також класифікують за їх спрямованістю. Зокрема виділяють методи спрямовані на суб'єкт і об'єкт державного управління. При цьому специфіка тієї чи іншої управлінської ланки визначає специфіку організаційного впливу на кожен з них. Діяльність суб'єкта управління має свої особливості – тут основну роль відіграють регламентуючі акти, згідно з якими діють державні службовці, використовуючи права, повноваження та виконуючи певні обов'язки в загальній управлінській системі [96]. Діяльність працівників, які є об'єктом управлінського впливу, потребує застосування переважно розпорядчих актів у формі соціального, економічного та інших видів впливу.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що запропонований підхід класифікації організаційно-розпорядчих методів витікає із суті управління охороною праці, особливостей і властивих йому взаємовідносин.

Особливе значення організаційно-розпорядчі методи мають у період становлення ринкової економіки, проведення адміністративної реформи в Україні. На цьому етапі слід сформувати нові управлінські структури, регламентувати їх діяльність, визначити раціональне співвідношення між усіма групами методів відповідно до рекомендацій сучасної науки та практики державного управління.

Регламентаційні (організаційно-стабілізуючі) методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні.

Серед організаційно-розпорядчих методів управління основну роль відіграють регламентаційні або організаційно-стабілізуючі методи. Вони є класичними організаційними методами, спрямованими на встановлення, підтримку та поліпшення організаційних структур, розподіл і закріплення функцій (обов'язків), завдань, прав і відповідальності суб'єктів та об'єктів управління. Об'єктами організаційного впливу виступають як суб'єкт, так і об'єкт управління, а також частково зовнішнє середовище. Організаційний вплив на суб'єкт управління полягає у зміні його функцій, структури, організації управлінської праці, визначенні чи зміні прав, обов'язків та ін. Вплив на суб'єкт управління зумовлює відповідний вплив і на об'єкт управління, оскільки ці дві підсистеми перебувають у нерозривному зв'язку. Суб'єкт управління здійснює самостійний організаційний вплив на об'єкт шляхом встановлення режиму функціонування останнього [96]. Практика показує, що положення і посадові інструкції, локальні нормативні акти з охорони праці мають певний життєвий цикл: розробка, прийняття (затвердження), дія, старіння, удосконалення. В установах, де положення та інструкції розглядаються як ефективні організаційні методи, особлива увага надається їх періодичному уточненню, оновленню. Такий підхід дає можливість своєчасно узгоджувати зміст положень і посадових інструкцій з умовами, завданнями, потребами, забезпечуючи удосконалення і, відповідно, гнучкість організаційно-виконавчої системи.

В управлінській практиці щодо будівництва СУОП на підприємстві використовується також регламент особистого прийому. Цей регламент визначає час, сприятливий для прийому; стислий зміст питання; тривалість зустрічі; наявність необхідних документів тощо.

Практикуються також регламенти-сценарії різних заходів, які проводяться за участю керівників: прийоми делегацій, урочисті прийоми, презентації, відкриття заходів, проведення урочистостей тощо. У таких регламентах визначені процедури, ритуали, дії та приблизні витрати часу.



Керівники, які не мають таких розроблених регламентів, не позбавлені труднощів при проведенні зазначених заходів.

Формами виразу регламентаційного впливу є визначення напрямків діяльності, розподіл прав, відповідальності, завдань, функцій та ін. Інструментами впливу є опис системи, аналіз системи управління, вивчення документів за допомогою методів групової оцінки, опитування, контролю. Документальне оформлення регламентаційний вплив отримує у вигляді правил, положень, угод, договорів, планів, програм, графіків тощо [96].

Розпорядчі методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні.

Розпорядчі методи управління включають поточну організаційну роботу, яка базується на вже сформованій, за допомогою регламентування, організації, їх основою є вирішення конкретних ситуацій, не передбачених у регламентаційних аспектах або передбачених самою розпорядчою діяльністю. Основою розпорядчого впливу є порядок управління, розроблений у результаті актів організаційного впливу. Саме на підтримання і поліпшення цього порядку спрямований розпорядчий вплив. Він виходить від керівника, носить обов'язковий характер і не підлягає обговоренню чи зміні. Акти розпорядчого впливу надходять строго в одному напрямі – від вищих ланок управління до нижчих, від керівника до підлеглих.

Для розпорядчого впливу є характерним нерегулярність його виникнення, оскільки відхилення в прийнятому порядку управління виникають раптово і їх складно передбачити наперед. У чітко організованій системі такі відхилення зведені до мінімуму, проте через різноманітні зовнішні та внутрішні причини подекуди і в ній виникає потреба в застосуванні розпорядчого впливу.

Розпорядчий вплив має активний та пасивний характер. До першого відносяться накази, постанови, розпорядження, директиви, резолюції, вказівки тощо. Документи, що виражають цю діяльність з аналогічною назвою, є засобом здійснення активного розпорядчого впливу. Він може бути

за формою усним чи документально оформленим. Кожна з цих форм має свої переваги: усна - більш оперативна, документальна – формалізована і сприяє кращому обліку і контролю виконання розпоряджень, їх поєднання становить важливу складову сторону діяльності керівника [96].

Наказ роботодавця з питань охорони праці – це правовий акт локального характеру, що видається керівником підприємства (його структурного підрозділу), який діє на засадах єдиноначалля з ціллю вирішення основних і оперативних завдань, що стоять перед цим органом і є обов'язковим до виконання підпорядкованими структурами та підлеглими працівниками. В окремих випадках може стосуватися широкого кола організацій і посадових осіб незалежно від підпорядкування.

Постанова з питань охорони праці – локальний правовий акт, виданий колегіальним органом управління у письмовій формі, обов'язковий до виконання підпорядкованими структурами, громадянами.

Розпорядження з питань охорони праці – локальний акт управління, що деталізує конкретні шляхи і способи вирішення питань оперативного характеру, який є обов'язковим до виконання підпорядкованими структурами та підлеглими працівниками.

Специфічною формою розпорядчого впливу є директива, що являє собою рішення про цілі перспективного розвитку окремих структурних підрозділів, організацій, підприємств, господарських систем і галузей. Директиви визначають загальну мету господарювання, розраховану на тривалий період, що потребує якісної зміни засобів і методів роботи. Практична реалізація директив пов'язана з виданням наказів, розпоряджень, постанов і вказівок для вирішення поточних завдань.

В управлінській практиці також широко використовується резолюція, яка являє собою конкретну вказівку виконавцю щодо здійснення тих чи інших дій, передбачених відповідним документом. Резолюція накладається керівником на документі.

Вказівка з питань охорони праці – локальний розпорядчий документ, виданий адміністрацією установи в усній або письмовій формі з питань інформаційно-методичного характеру або пов'язаних з організацією виконання раніше виданих правових актів організаційно-розпорядчого характеру [96].

Обґрунтованість наказів, розпоряджень і вказівок з питань охорони праці потрібно насамперед розглядати з правової точки зору – відповідності змісту їх правовим нормам. Разом з цим слід розрізняти їх ресурсну обґрунтованість, тобто наявність чи надання матеріальних, фінансових та часових ресурсів для виконання цих вказівок і розпоряджень. Використовуючи розпорядчі методи управління, сучасний управлінець повинен чітко і грамотно ставити завдання, компетентно аналізувати та ефективно контролювати хід їх реалізації, проводити інструктивно-роз'яснювальну роботу, налагоджувати та підтримувати виконавчу дисципліну.

Дисциплінарні (нормативні) методи управління є також ефективними при будівництві СУОП.

Дисциплінарні (нормативні) методи відносяться до третьої групи організаційно-розпорядчих методів державного управління.

Метод нормування полягає у встановленні нормативів, які є орієнтиром у діяльності в сфері охорони праці. Нормативний вплив являє собою певні обмеження, нормування, класифікацію, стандартизацію, уніфікацію, еталонування та ін. Формою виразу дисциплінарного (нормативного) впливу є встановлення меж обмеження та відхилень. А стандарт, норма, ліміт, класифікатор, довідник є документальним виразом нормативних методів управління.

Контрольно – виконавчі методи управління в сфері охорони праці на локальному рівні.

Обов'язкове інформування працівника про зміни законодавства про охорону праці та приведення умов праці у відповідність до нього



покладається на роботодавця. Таке інформування здійснюється шляхом проведення навчання з питань охорони праці, наприклад, позапланового інструктажу.

Надання інформації працівникові про стан охорони праці має системний характер. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників під час їх роботи на підприємстві не лише про стан охорони праці, а й про причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог [96].

Гарантією права на безпечні і здорові умови праці є виконання працівниками лише тих робіт, які не протипоказані їм за станом здоров'я, що забезпечується встановленням законодавчих обмежень при укладенні трудових договорів і переведенні працівників на легшу роботу.

Забороняється укладати трудовий договір з особами, яким за медичними висновками запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Переведення з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини встановлюються у тих випадках, коли працівники тимчасово або постійно не можуть здійснювати роботу, на яку приймалися, але можуть без шкоди своєму здоров'ю виконувати іншу, легшу роботу. Поняття легшої роботи визначається у кожному конкретному випадку, враховуючи фізіологічні та психологічні можливості працівника належним чином виконувати роботу.

Ефективна СУОП побудована і у Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця).

Керівництво не лише вправно використовує всі вищезазначені методи управління в сфері охорони праці, а й опрацювало й затвердило важливі локальні нормативні акти щодо СУОП, такі, як: Програми підготовки працівників до дій у надзвичайній ситуації [97], Порядок дій в разі виявлення надзвичайної ситуації на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» [98]; Плани евакуації та реагування [99]; Положення про навчання з питань охорони праці» [100],

Інструкція для охорони при діях у надзвичайній ситуації [101]; Інструкції з пожежної безпеки для спиртосховищ, для лабораторій, акумуляторних [102]; Інструкція з організації безпечного ведення вогневих робіт на вибухопожежонебезпечних та вибухонебезпечних об'єктах [103]; Інструкція для чергових охоронників під час дій у надзвичайних ситуаціях [104]; Склад аптечок [105]; Норми на видачу спецодягу, спецвзуття, засобів гігієни та миючих засобів, засобів індивідуального захисту [106]; Порядок організації медичного огляду працівників; Порядок забезпечення спецодягом [107]; Порядок застосування знаків безпеки і маркування [108]; Порядок проведення аудиту безпеки на виробництві [109]; Порядок оформлення робіт з підвищеною небезпекою [110]; Положення про систему управління охороною праці [111] тощо.

Таким чином, організація системи управління охороною праці на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД», локальне регулювання соціально-трудових відносин з охорони праці, як одного із яскравих представників харчової промисловості, є зразковими і гідними того, щоб передавати свій накопичений досвід управління в сфері охорони праці на локальному рівні іншим підприємствам як харчової промисловості, так і переробної та ін.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні пропозиції і висновки, спрямовані на подальший розвиток інституту охорони праці працівників харчової промисловості та удосконалення правового регулювання забезпечення реалізації права громадян на охорону праці.

Реалізація процесу охорони праці працівників харчової промисловості пов'язується з виконанням наступних задач: вдосконалення національної системи охорони праці, включаючи законодавство, порядок правозастосування, інформаційно-роз'яснювальну роботу і навчання, провадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах харчової промисловості; відновлення і модернізація систем виплати відшкодувань працівникам при нещасних випадках на виробництві і професійних захворюваннях із заміною застарілої системи компенсацій за роботу в небезпечних умовах новим підходом, що базується на попередженні і профілактиці.

Зважаючи на недосконалість застарілої нормативно-правової бази охорони праці, яка не відповідає потребам нинішнього суспільства, необхідно утвердити концепції змістовної і структурної побудови нормативно-правових актів про охорону праці і програми їх розроблення на методологічній основі, яка б відповідала сучасним економічним і трудовим відносинами.

Враховуючи важливість економічної зацікавленості підприємств в дотриманні всіх вимог охорони праці у відповідність нормативним актам, яка на сьогоднішній день являється одним з основних факторів покращення стану охорони праці на сучасних приватних і державних підприємствах, крайньою є необхідність створення економічних механізмів стимулювання роботодавця у виконання обов'язку забезпечення безпечних умов праці, своєчасного проведення атестації робочих місць, застосування вичерпних заходів по мінімізації впливу шкідливих факторів виробництва на здоров'я працівників. Всі вказані заходи мають підкріплюватися відповідною



нормативно-правовою базою і являються скоординованим і ефективним співробітництвом структур, задіяних у сфері охорони праці, безпосередньою взаємодією між роботодавцем і працівником.

До конкретних результатів проведеного дослідження пропонується віднести те, що:

1. Уточнено поняття «право на охорону праці в харчовій промисловості» – це реальна законодавчо закріплена та забезпечувана державою можливість працівника реалізовувати свою трудову компетенцію в умовах, що спрямовані на збереження життя, та сприяють забезпеченню повноцінного стану здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності в харчовій промисловості, яка має свої специфічні шкідливі і небезпечні виробничі фактори. Запропоновано під «ризикоорієнтованим підходом в охороні праці» розуміти національну систему запобігання виробничим ризикам, що заснована на принципах усунення небезпек, оцінюванні, контролі ризиків та управлінні ними.

2. Виявлено, що за останні три роки трьома найбільш поширеними причинами смертельного травматизму на підприємствах харчової промисловості були порушення трудової і виробничої дисциплін – 33,3%; порушення безпеки руху – 30,7 % та порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, механізмів – 17,3 %. З метою зниження рівня смертельного травматизму через вказані причини запропоновано прийняти середньострокову Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища у харчовій промисловості на 2021-2025 роки. У вказаній програмі слід передбачити перехід на європейську модель ризикоорієнтованої системи управління охороною праці. Потрібно осучаснити норми і нормативи видачі спецодягу, спецвзуття і засобів індивідуального захисту для працівників харчової промисловості, враховуючи сучасні досягнення в науці й техніці.

3. Запропоновано з метою удосконалення правового регулювання охорони працюючих у класах харчової промисловості, пов'язаних із

біотехнологіями з використанням ДНК, розробити на національному рівні законодавчі акти, які повністю повинні бути гармонізованими з такими регіональними стандартами, як: Директива 2000/54/ЄС про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві № від 18.09.2000, Директива № 2004/37/ЄС про захист працівників від ризиків, пов'язаних з ураженням канцерогенами або мутагенами на роботі від 29.04.2004.

4. Виявлено особливості локальних нормативних актів з охорони праці в харчовій промисловості (на прикладі Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛІВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця). По-перше, в основних класах харчової промисловості, де більше модернізованого обладнання, локальні нормативні акти з охорони праці розроблюються в контексті ризикорієнтованого підходу, що в підсумку дозволило зменшити показники смертельного травматизму за останні п'ять років в два рази в цій галузі економіки. По-друге, в класах харчової промисловості, де використовується біотехнології з використанням ДНК, є потреба у проведенні додаткових наукових досліджень щодо впливу нових шкідливих виробничих факторів на організм працюючих, наслідком якого може бути токсикоз, алергія, ожиріння, професійне захворювання, зокрема, онкозахворювання. Результати цих досліджень повинні бути покладені в основу осучаснення переліків засобів індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття та норм і нормативів їх використання працюючими в таких класах харчової промисловості.

5. Конкретизовано чинний порядок опрацювання та затвердження локальних актів з охорони праці на підприємствах харчової промисловості відповідно до наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 р. № 132. Запропоновано його удосконалити доповненням окремого Додатку – Переліку локальних нормативних актів з охорони праці, які повинні опрацьовуватися і затверджуватися роботодавцем на підприємствах з чисельністю 50 і більше працюючих, коли на такому підприємстві функціонує в обов'язковому порядку служба охорони праці.

6. Отримані результати у зв'язку з проведеним дослідженням проблематики правового регулювання охорони праці в харчовій промисловості стали підґрунтям для написання тез на тему «Правове регулювання охорони праці на підприємствах харчової промисловості», що були опубліковані (ІІІ Міжнародний молодіжний науковий юридичний форум: [Матеріали форуму, м. Київ, Національний авіаційний університет, 14–15 травня 2020 р.] Том 2. Тернопіль: Вектор, 2020. С. 82–84.) та тез на тему «Гарантії реалізації права на охорону праці працівників харчової промисловості», які також були опубліковані (Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доп. Та наук. повідомл. Учасників Ч міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко та ін. Харків: Право, 2020. С.121–123. Також розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про затвердження соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки», який наразі є ще чинним.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
4. Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М. : Юрид. лит., 1982. 200 с.
5. Касабова А.Г. Охрана труда и стандартизация (правовые вопросы). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1987. 96 с.
6. Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1962. 223 с.
7. Медвецька О.О. Правове регулювання охорони праці творчих працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ. 2019. 20 с.
8. Семенов В.И. Правовые проблемы охраны труда в СССР: автореф. дис. на соискание науч. степени док. юр. наук: 12.00.05. Ин-т философии и права Акад. наук. Белор. СССР. Минск. 1974. 47 с.
9. Соловйов О. В. Правове регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 20 с.
10. Чернега Р.Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 40 с.
11. Шамшина И.И. Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. на соискание науч. степени кан. юр.

наук: 12.00.05. Национальный университет внутренних дел МВД Украины. Х. 2002. 173 с.

12. Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві: наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 р. № 132. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94#Text>
13. Новий покажчик нормативно-правових актів з охорони праці. Офіційний сайт ТОВ «САН ПРОМ СЕРВІС ГРУП». URL: <https://goo-gl.su/0BqQCxk>
14. Рідіонов М.О. Удосконалення наглядової діяльності у сфері охорони праці на підприємствах харчової промисловості. Серія «Технічні науки». 2019. № 1 (85). С. 133–149.
15. Про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві: Директива ЄС № 2000/54/ЄС від 18.09.2000. Міністерство юстиції України. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
16. Про захист працівників від ризиків, пов'язаних з ураженням канцерогенами або мутагенами на роботі: Директива ЄС № 2004/37/ЄС від 29.04.2004. Міністерство юстиції України. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
17. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М., 1982, С. 45.
18. Пашерстник А.Е. Законодательная охрана труда в СССР. М., 1975. С.94; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории, гл. I. М., 1978. С. 27.
19. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории. Гл. 1. М., 1978. С. 81.
20. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1959, С. 276.
21. Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962, С. 24.

22. Советское трудовое право. Учебник / под ред. А.С. Пашкова. М., 1976, С. 407.
23. Семенов В.И. Охрана труда в СССР (правовые аспекты). Минск, 1976, С. 17, 19, 21, 22 и др.
24. Костин Т. А. По поводу некоторых понятий рынка труда. Человек и труд, 1998. № 12 С. 34.
25. Муцинова Н.А. Охрана труда на промышленных предприятиях. М., 1973, С. 74–96;
26. Советское трудовое право / под ред. В.С. Андреева. М., 1987, С. 409.
27. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.
28. Актуальные проблемы усиления социальной направленности экономики России (вопросы теории и практики) / под общ. ред. Волгина Н.А. М.: 1999 С. 53.
29. Антосенков Е., Петров О. Социально-трудовая сфера промышленности. Экономист, 1998. № 6. С. 34–45.
30. Горохов Б.А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (Средства, механизм, источники и особенности): дис. ... канд. юрид. наук : СПб., 2006. С. 183.
31. Коляда Т.А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави. Право і Безпека. 2010. № 3. С. 203–207.
32. Ізуйта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. На здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2008. 17 с.
33. Советское трудовое право : учебник / [под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова]. М. : Юрид. лит., 1988. 628 с.
34. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрист, 1998. 549 с.



35. Трудове право України. Академічний курс : підручник / [за заг. ред. Н. М. Хуторян]. К. : А.С.К., 2004. 608 с.
36. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. Х. : ФІНН, 2009. 728 с.
37. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підр. К. : Знання, 2000. 451 с.
38. Ризики праці на харчовому виробництві. Проєкт групи компаній «МЕДІА-ПРО». URL : <https://cutt.ly/Uhv20yK>
39. Євтушенко О.В. Аналіз статистики втиробного раوماتизму в харчовій промисловості України. Харчова промисловість. 2011. № 10. С. 169-174.
40. Грузінова Л. П. Трудове право України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] К. : МАУП, 2003. 103 с.
41. Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб та форма захисту трудових прав. Адвокат. 2009. № 11 (110). С. 37–42.
42. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав. Адвокат. 2010. № 12. С. 16-21. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/adv\\_2010\\_12\\_3.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/adv_2010_12_3.pdf).
43. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2008. 19 с.
44. Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/xyBeY1I>
45. ГОСТ 12.0.002-80 ССБТ. Термины и определения. URL: <http://vsegost.com/Catalog/23/23141.shtml>
46. ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ. «Опасные и вредные производственные факторы». URL: <https://cutt.ly/Qhv2J3u>
47. Зеленський В. М. До питання правового регулювання права на здорові та безпечні умови праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 228-235. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/app\\_2013\\_27\\_32.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/app_2013_27_32.pdf).

48. Ізюта П.О. Основні напрямки удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки. Юридичний вісник Причорномор'я. 2011. № 1. С. 255–267.
49. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46–47.
50. Вимоги до автоматизованої системи раннього виявлення загрози виникнення надзвичайних ситуацій та оповіщення населення: локальний акт Товариства з обмеженою відповідальністю «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця), затверджені наказом по ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 16.04.2020 № 359/17.
51. Положення про навчання персоналу ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» діям під час пожежі та евакуації на підприємстві, затвердженого наказом ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 10.08.2018 № 589/04.
52. Заходи з профілактики інфікування і поширення коронавірусу на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» (у м. Вінниця): наказ по ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» № 402/17 від 17.05.2020.
53. Каплун С. Теория и практика охраны труда, ч. 1. М., 1926г., с. 46, 47, 48, 49, 53.
54. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1984. С. 25–26.
55. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие, прилож. Кодекс законов о труде 1918 года. М.: Изд. группа Норма-Инфра-М, 2001. 384 с.
56. Кодекс законів про працю: систем. і кодиф. збірник чинних законів, постанов і об'єднаних про прац / укл. В. Клейненберг, Н. Бас, Д. Баженов; за ред. І. Степанського. 1929. 331 с.
57. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. С. 5.

58. Бущенко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества Харьков, 1984. С. 132.
59. Юрьева А.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: Москва, 1985. С. 185.
60. Никифорова Н.Н. Социальная функция советского трудового права: кандидатская диссертация. Ленинград, 1984. С. 20.
61. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта. Государство и право, 1995, № 3, с. 33.
62. Рогалева Г.А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства. Москва, 1984. С. 143.
63. Комментарий к законодательству о труде / под ред. В. И. Теребилова. М.: Юрид. лит., 1975. 912 с.
64. Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: дис. ...канд. юрид. наук. К., 2008. 209 с.
65. Кряжев Е.В. Право на жизнь и здоровье как естественное право человека на личную безопасность. Тезисы докладов. Научно-практическая конференция по проблеме личной безопасности граждан, 10–14 апреля 1995г. С.-Петербург. 1995. С. 4–5.
66. Про безпечність та якість харчових продуктів: Закон України від 23.12.1997 № 771/97-ВР. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/mhv2Ozd>.
67. Про державну систему біобезпеки при створенні, випробуванні, транспортуванні та використанні генетично модифікованих організмів: Закон України від 31.05.2007 № 1103-V. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1103-16>
68. Про державну підтримку сільського господарства України: Закон України від 24.06.2004 № 1877. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1877-15>



69. Про питну воду та питне водопостачання: Закон України від 10.01.2002 № 2918-III. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Ahv2T85>
70. Про дитяче харчування: Закон України від 14.09.2006 № 142-V. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/phv2Ttu>.
71. Про виноград та виноградне вино: Закон України від 16.06.2005 № 2662-IV. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Whv2Ryl>
72. Про молоко та молочні продукти: Закон України від 24.06.2004 № 1870-IV. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Uhv2EiC>
73. Про рибу, інші водні живі ресурси та харчову продукцію з них: Закон України від 06.02.2003 № 486-IV. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/486-15>.
74. Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів: Закон України від 19.12.1995 № 481/95-ВР. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/rhv2QF9>
75. Про бджільництво: Закон України від 22.02.2000 № 1492-III. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/9hv2m5b>
76. Про встановлення тарифної квоти на ввезення в Україну цукру-сирцю з тростини: Закон України від 30.11.2006 № 404-V. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/404-16>.
77. Про вилучення з обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції: Закон України від 14.01.2000 № 1393-XIV. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1393-14>.
78. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічні вимоги до води питної, призначеної для споживання людиною»: наказ МОЗ України від 12.05.2010 № 400. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0452-10>.

79. Рішення Миколаївського окружного адміністративного суду від 13.06.2019 у справі № 400/1454/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82373379>
80. Рішення Полтавського окружного адміністративного суду від 21.08.2019 у справі № 440/607/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83936325>
81. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2019 р. Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS>
82. Головченко О.В. Конституційно-правові засади права на безпечні і здорові умови праці. Вісник Академії адвокатури України. 2012. Число 3. С. 189-191. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vaau\\_2012\\_3\\_38.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vaau_2012_3_38.pdf).
83. Про підвищення ефективності здійснення заходів державного нагляду на підприємствах агропромислового комплексу та соціально-культурної сфери: інф.-анал. Довідка для учасників семінару-наради Держпраці. М. Кам'янець-Подільський, 2018. 37 с.
84. Середа О.Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. № 2. С. 219–226. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pp\\_2013\\_2\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pp_2013_2_31.pdf).
85. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закону України від 23.09.99 р. № 1105-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46–47. Ст. 403.
86. Жидацький В.Ц. Основи охорони праці: підручник. Л. 2000. 350 с.
87. Про забезпечення проведення Року боротьби профспілок із приховуванням нещасних випадків: лист ФПУ від 10.08.2006 № 06/01-34/1538. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Jhv2xyN>

88. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці / Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. URL: <http://www.social.org.ua/view/414>
89. Демидко В.О. Правове регулювання права на здорові та безпечні умови праці: проблеми та напрями удосконалення. Наше право. № 10. С. 120–124.
90. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік. Аналіз нещасних випадків. 10.02.2020. Офіційний сайт ФСС України. URL: <https://cutt.ly/Bhv2jbr>
91. Безпека праці та промислова санітарія: курс охорони праці для студентів інженерно-економічного напрямку підготовки / за ред. К.Н. Ткачука і О.Л.Гуменюк. Чернігів: ЧДТУ, 2010. 368 с. <https://cutt.ly/Yhv2hdC>
92. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text>
93. Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов этого питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания: постановление Гоструда СССР и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 07.01.1977 г. № 4/П. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/5hv2dT7>
94. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001. № 163. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/7hv2sWu>



95. Списки виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці: постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Ehv2yxD>
96. Галузева угода на 2014 – 2016 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства аграрної політики та продовольства України, роботодавцями в особі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України. Офіційний сайт Вінницької обласної державної адміністрації. URL: <https://cutt.ly/fhv2rQ6>
97. Новий показник нормативно-правових актів з охорони праці. Офіційний сайт ТОВ «САН ПРОМ СЕРВІС ГРУП». URL: <https://goo-gl.su/0BqQCxk>
98. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці, затверджені головою Держгірпромнагляду від 07.02.2008.
99. Програми підготовки працівників до дій у надзвичайній ситуації на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2018 р.
100. Порядок дій в разі виявлення надзвичайної ситуації на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2019 р.
101. Плани евакуації та реагування на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2019 р.
102. Положення про навчання з питань охорони праці на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2017 р.
103. Інструкція для охорони при діях у надзвичайній ситуації на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.
104. Інструкції з пожежної безпеки для спиртосховищ, для лабораторій, акумуляторних на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2018 р.

105. Інструкція з організації безпечного ведення вогневих робіт на вибухопожежонебезпечних та вибухонебезпечних об'єктах на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2019 р.
106. Інструкція для чергових охоронників під час дій у надзвичайних ситуаціях на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.
107. Склад аптечок на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.
108. Норми на видачу спецодягу, спецвзуття, засобів гігієни та миючих засобів, засобів індивідуального захисту на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.
109. Порядок організації медичного огляду працівників на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2019 р.
110. Порядок застосування знаків безпеки і маркування на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2018 р.
111. Порядок проведення аудиту безпеки на виробництві на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2019 р.
112. Порядок оформлення робіт з підвищеною небезпекою на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.
113. Положення про систему управління охороною праці на ТОВ «ЛВН ЛІМІТЕД» від 2020 р.

Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України»

**ЗАКОН УКРАЇНИ**

**«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України»**

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є**:

I. Внести до Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (Відомості Верховної Ради 1971, № 50, ст. 375) наступні зміни: ... доповнити частину другу статті 153 Кодексу законів про працю України новою нормою такого змісту: «Власнику зобов'язаний забезпечувати профілактичні заходи з охорони праці на засадах ризикорієнтованого підходу».

II. Прикінцеві положення.

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Кабінетові Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом.

привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом.

**Голова Верховної Ради України**



**Додаток Б****Пояснювальна записка**

до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України»

**Необхідність прийняття законопроекту**

Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» спрямований на посилення правового захисту прав працівників в сфері охорони праці.

Ризикорієнтований підхід в сфері охорони праці дозволяє оцінювати професійні ризики, значно зменшувати їх прояви.

**Цілі та завдання законопроекту**

Завданням законопроекту є посилення ефективності механізму правового регулювання прав працівників в сфері охорони праці.

**Основні положення законопроекту****1. Структура законопроекту.**

Зміни та уточнення стосуються:

частини 2 статті 153 Кодексу законів про працю України.

**2. Повнота законопроекту.**

Законопроект вноситься у формі змін до окремої частини окремої статті.

**3. Узгодженість законопроекту з Конституцією та законами України.**

Законопроект відповідає Конституції України.

**Місце законопроекту у системі чинного законодавства**

Законопроект увійде складовою частиною до трудового законодавства і має вирішити прогалину у законодавстві України.

**Очікувані соціально-економічні наслідки**

Прийняття зазначеного законопроекту посилить правовий захист працівників в сфері охорони праці.