

До організаційних причин можна віднести: неякісне проведення навчання з питань охорони праці, або взагалі їх відсутність; відсутність контролю, порушення правил експлуатації технічних пристроїв; невиконання заходів щодо охорони праці та правил протипожежної безпеки.

До технічних причин – несправність електрообладнання та електропроводки, відсутність технічного обслуговування.

До санітарно-гігієнічних причин відносять – нераціональне освітлення робочих місць, надовільні мікрокліматичні умови праці, наявність різноманітних випромінювань з боку працюючих комп'ютерів, копіювальної техніки, мобільних засобів зв'язку, порушення правил особистої гігієни.

До психофізіологічних причин можна віднести – фізичні та психологічні перевантаження організму людини, викликані напруженістю роботи, невідповідність психофізіологічних даних працівників виконуваній роботі. Заходи з попередження нещасних випадків та захворювань поділяються на організаційні та технічні.

До технічних належать заходи з виробничої санітарії та техніки безпеки. Заходи з виробничої санітарії в банку передбачають усунення дії на співробітників шкідливих факторів, а саме: облаштування систем кондиціонування повітря; теплоізоляція будівель; здійснення ремонту із використанням матеріалів, які не шкодять для здоров'я людини, і використовуються для оздоблення офісів та приміщень; установлення оптимального освітлення; застосування раціонального режиму праці та відпочинку. Заходи з техніки безпеки передбачають усунення дії на працюючих небезпечних факторів, джерелом яких є електрообладнання, з яким працюють працівники. До цих заходів, у першу чергу, належать заземлення та занулення електрообладнання, заміна несправного або пошкодженого електрообладнання.

До організаційних заходів належать навчання та нагляд з охорони праці; дотримання нормативних та законодавчих актів із охорони праці; проведення медичних оглядів працівників; рекомендації для самостійних занять по зниженню зорового перевантаження спеціалістів.

#### **Перелік використаної літератури:**

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. вузів/ М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканоа. – 2-е вид. – К.: ЦУЛ, 2013. – 502 с.
2. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору // Право України. – 2000. – № 8.
3. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верх. Суду України. – 1997. – № 3.

## **ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

*Павленко Ольга Володимирівна  
м. Полтава*

**Анотація.** *Стаття присвячена дослідженню поняття «охорона праці неповнолітніх працівників». Проаналізовано актуальні проблеми розвитку охорони праці неповнолітніх в сучасній Україні, запропоновано шляхи вдосконалення державного регулювання охорони праці стосовно неповнолітніх у сучасних умовах розвитку суспільства.*

**Ключові слова:** *охорона праці, збереження працездатності, соціальний захист, Кодекс законів про працю, неповнолітні працівники, відпустка, трудовий договір, травматизм, молодь.*

**Актуальність теми** полягає в тому, що на ринку праці молодь – категорія багаточисельна. Її готовність до виробничої праці є життєво важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Значущість цього ресурсу невпинно зростає. В той же час, ті, кому крім молодості та амбіційності, здебільшого, немає, що запропонувати роботодавцю, відчувають гостру потребу в особливій увазі з боку суспільних та державних структур.

**Постановка проблеми.** Загальновідомо, що економічне зростання автоматично ще не веде до збалансованого економічного і соціального розвитку. Зміни, що відбуваються у структурі зайнятості й попиту на робочу силу, як і до становища працівника на робочому місці, умов його праці, ставлять підвищені вимоги до безпеки праці.

Більшість неповнолітніх влаштовуючись на роботу не знають про те, що вони наділені

законодавством спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття про їх права, гарантії, умови праці через засоби масової інформації. Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями [2, 47].

Ні система освіти і підготовки, ні механізм регулювання ринку праці, ні навіть соціальні кошти не становлять ефективного способу допомоги працюючим при зіткненні їх з цими проблемами.

**Метою статті є** дослідження та аналіз стану виконання державної політики в сфері охорони праці неповнолітніх.

**Завдання дослідження полягають** в розкритті сутності та описі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону дитинства», «Про зайнятість населення», у яких розкриваються безпечні і здорові умови праці неповнолітніх.

**Аналіз джерел і публікацій.** Теоретичним дослідженням в галузі охорони праці юридична наука приділяє недостатньо уваги. Окремі питання у сфері правового регулювання охорони праці відображені в роботах багатьох провідних вчених, таких як О. Т. Барабаш, М. І. Бару, Л. І. Лазор, М. С. Малеїн, О. Е. Мачульська, В. І. Чернадчук, О. М. Ярошенко та ін. [3, 381].

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Особливості праці неповнолітніх регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону дитинства», «Про зайнятість населення», нормативними актами Кабінету Міністрів України та профільних міністерств.

У законодавстві про працю значне місце приділено праці молоді. Норми, які регулюють працю молоді, виділені у спеціальну главу КЗпП України, яка має назву «Праця молоді». Але відповідно до законодавства існують і додаткові норми, пов'язані з регулюванням праці молоді, спрямовані на забезпечення нормального фізичного та розумового розвитку неповнолітніх, зайнятих у суспільній праці, охорону їх праці, створення необхідних умов для подальшого підвищення загальноосвітнього рівня і професійної підготовки [1, 205].

Трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

У законодавстві України дані правовідносини регулюються главою XIII КЗпП. Так, відповідно до статті 187 неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством.

Держава забезпечує надання додаткових гарантій молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП (зміна організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваним роботам внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування [2, 289].

Батьки, усиновителі і піклувальник неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й

строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Держава покладає певні обов'язки з охорони праці неповнолітніх на власників підприємств. Зокрема, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я.

Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством.

Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров'я, передбачених законодавством.

Власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством.

Кодекс законів про працю регламентує вік із якого допускається прийняття на роботу.

Згідно статті 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Але існують певні винятки з цього загального правила.

Зокрема, у ч. 2 ст. 188 КЗпП вказано, що за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років [5, 162].

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Відповідно до статті 191 КЗпП усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу [2, 385].

При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗпП) [2, 386].

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

На кожному підприємстві, в установі, організації, має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46.

Забороняється, також, залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми диференційовані в залежності від статі і віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59 [5, 106].

Граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, учбові заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей.

Слід зазначити, що до роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються.

Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та

переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях вищезазначеного наказу.

Коли людина влаштовується на роботу, їй, зрозуміло, цікавитиме, скільки часу їй доведеться працювати. Боротьба за зменшення робочого часу тривала протягом кількох століть. Якщо в ХУІІ-ХУІІІ ст. робочий день, як правило, тривав 12-14 годин, то поступово його тривалість за вимогами працівників, а також завдяки підвищенню продуктивності праці зменшувалася. Нині в більшості країн світу тривалість робочого дня не перевищує 8 годин. Крім того, сьогодні в більшості держав визначають не тривалість робочого дня, а граничну тривалість робочого тижня [4, 52].

Законодавством України чітко встановлено межі робочого часу неповнолітніх. Для осіб у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень. Тобто не більше 7 годин на день при 5-денному робочому тижню і 6 годин при 6-денному. Працівники віком 15-16 років, а також учні 14-15 років, що працюють під час канікул, можуть працювати по 24 години на тиждень. Тривалість робочого дня для таких осіб не може перевищувати 4 години на день при 6-денному робочому тижню і дорівнювати 5 годинам при 5-денному. Деяко іншим є робочий час для неповнолітніх, які працюють протягом навчального року. Тривалість їх робочого часу не повинна перевищувати половини відповідних максимальних норм скороченого робочого часу. Тобто, якщо працівнику 17 років і він працює під час навчання, то тривалість його робочого часу має бути не більшою 18 годин на тиждень (максимально допустима для його віку 36 годин, відповідно половина – 18 годин) [4, 53].

Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

Для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які працевлаштовуються на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ними строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом. Відповідно до ЗУ «Про відпустки», для осіб віком до вісімнадцяти років встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 31 день.

При цьому, якщо за загальним правилом право на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, то для неповнолітніх таке право виникає до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на такому підприємстві.

Для осіб, що не досягли вісімнадцяти років щорічні відпустки надають в зручний для них час. Крім цього, забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років.

Неповнолітніх працівників забороняється залучати до нічних, надурочних робіт і до робіт у вихідні дні, а також до чергувань встановлених у деяких організаціях за розпорядженням роботодавця до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні для підтримки порядку й оперативного рішення виникаючих невідкладних питань, що не відносяться до виробничої діяльності даної організації [3, 391].

Працівник, зокрема, і неповнолітній має право на оплату своєї праці відповідно до законодавства України, колективного договору та на підставі укладеного трудового договору. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати.

Забороняється будь-яким способом обмежувати права неповнолітнього працівника вільно розпоряджатися своєю зарплатою.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Тобто, скорочення робочого часу для неповнолітніх означає, що їх скорочений робочий час оплачується за тією ж тарифною ставкою (тим же посадовим окладом), що й нормальний робочий день дорослого працівника тієї ж спеціальності, кваліфікації та за інших рівних умов [2, 413].

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з

тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Також підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

**Висновки.** Молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому, охорона праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Перехід до ринкових відносин в сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудовах відносинах. Особливо важкою дана ситуація виявилася для молоді, яку в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Необхідна розробка та реалізація загальнодержавних програм, які будуть направлені не на утримання органів, які нібито сприяють працевлаштуванню молоді, а на створенні зацікавленості роботодавця у прийомі на роботу таких працівників. Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Чинне законодавство України, нормативні акти, що стосуються праці дітей, спрямовані на вилучення тих видів робіт, які справляють шкідливий вплив на здоров'я та розвиток дитини, створення умов для всебічного розвитку дітей, зокрема розвиток творчих здібностей, формування позитивних настанов на суспільно корисну трудову діяльність, створення умов для реалізації трудової активності дітей і підлітків у належних санітарно-гігієнічних умовах, які сприяють розвитку дитини.

#### **Перелік використаної літератури:**

1. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу / Відп. Редактор Н.М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – С. 304.
2. Жигалкін П.І., Прилипко С. М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: Монографія / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. – С. 544.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 380 – 418.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України. Підручник / В. І. Прокопенко. – [2-ге вид.]. – Х.: Консум, 2000. – С. 263.
5. Шамшина І. І. Поняття охорони праці в сучасних умовах: теоретичний аспект / Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції / І. І. Шамшина. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 309.

## **СПОСОБИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Гузема Дарина Володимирівна  
м. Полтава*

**Анотація.** У науковій статті досліджуються способи та шляхи вдосконалення керівниками підприємств умов охорони праці, способи та шляхи здійснення таких покращень.

**Ключові слова:** охорона праці, безпечні умови праці, поліпшення умов охорони праці, оперативний контроль.

Вивчення й вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням здорових і безпечних умов, у яких відбувається праця людини – одне з найбільш важливих завдань у розробці нових технологій і систем виробництва. Дослідження й виявлення можливих причин виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж, і розробка заходів і вимог, спрямованих на усунення цих причин дозволяють створити безпечні й сприятливі умови для праці людини. Створення і підтримка культури безпеки та здоров'я вимагає використання усіх наявних засобів для підвищення загальної поінформованості, обізнаності та розуміння небезпек та ризиків і як їм можна запобігти чи проконтролювати, що дозволить обмінюватися