

Д/р
14306

№111(9)
28.04.17

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Економіко-правовий факультет

Кафедра цивільно-правових дисциплін

Д и п л о м н а р о б о т а

освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста (CD)

на тему: **“Гарантії прав громадян на охорону праці
за законодавством України”**

“Guarantees of the citizens' rights for labor protection by the legislation of Ukraine”

Виконав студент денної форми навчання,
спеціальність 081, Право (Правознавство),
Дубяга Євгеній Андрійович

Науковий керівник: кандидат юридичних
наук, доцент Потопахіна О.М.

Рецензент: кандидат юридичних наук,
старший викладач Байло О.В.

Рекомендовано до захисту на

засіданні кафедри “22” 05 2017 р., “08” 06 2017 р., протокол № 132
протокол № 11

Завідувач кафедри

д.ю.н., проф. І.С. Канзафарова

Захищено на засіданні ЕК № 2

Оцінка добре 1 0 1 75

Голова ЕК

д.ю.н., проф. О.В. Прієшкіна

Одеса – 2017

790924

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
 Розділ 1. Правове регулювання охорони праці в Україні.....	9
1.1. Поняття охорони праці, гарантії та принципи державної політики в галузі охорони праці.....	9-28
1.2. Правове регулювання охорони праці у проекті Трудового кодексу України.....	28-35
 Розділ 2. Основні гарантії прав громадян на охорону праці за законодавством України	36
2.1. Охорона праці жінок.....	36-55
2.2. Охорона праці неповнолітніх.....	55-74
2.3. Охорона праці осіб зі зниженою працездатністю.....	75-86
 Висновок.....	87
Література.....	96

Вступ

Головна ідея охорони праці в Україні закладена статтями Конституції України¹, відповідно до яких: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст.3 Конституції); кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (ст.43 Конституції); громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними (ст. 46 Конституції).

Значні економічні втрати і негативний вплив на здоров'я працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, великих промислових аварій викликає стурбованість громадськості на міжнародному і національному рівнях. За оцінками МОП, щорічно у світі від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю, гине понад 2,3 млн. працівників, а біля 337 млн. людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Майже 6 тис. працівників гинуть на робочих місцях кожний день – це один смертельний випадок кожні 15 секунд. Загальна кількість нещасних випадків на виробництві досягає 270 млн. на рік. Захворюваннями,

¹ Конституція України від 28.06.1996 р.// Відомості Верховної Ради -1996.-№ 30.-Ст.141.

пов'язаними з трудовою діяльністю, страждають біля 160 млн. людей. При чому 4% всесвітнього валового внутрішнього продукту втрачається через нещасні випадки і погані умови праці. У країнах СНД жертвами виробничих травм щорічно стають приблизно 12 мільйонів чоловіків і жінок².

За останні роки в Україні за даними державних органів нагляду хоча і відбувається зниження рівня виробничого травматизму, в тому числі зі смертельними наслідками, проте цей рівень продовжує залишатися високим і у 2-2,5 рази перевищує рівень показників США та країн ЄС.³

Проблема професійно-трудового становлення молодого покоління, його професійної підготовки набуває важливого значення під час переходу України до ринкової економіки. Свідомий вибір професії, високий рівень спеціальної підготовки молоді є певною гарантією підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці.

Водночас стан ринку праці в регіонах країни характеризується зростанням напруженості у працевлаштуванні молоді, зростанням її частки та абсолютної в чисельності серед безробітних. Щороку збільшується чисельність випускників ПТУ, які не отримують направлення на роботу. Останнім часом продовжує поглиблюватись ряд негативних тенденцій у сфері освіти, професійної підготовки, працевлаштування та соціального захисту молоді.

Вільний ринок призвів до вільної експлуатації працівників, особливо молоді. Законодавство про працю, з боку роботодавців порушується на усіх етапах трудових правовідносин – при укладенні і припиненні трудового договору, при встановленні і змін умов праці, охорони праці тощо.

На теперішній час у промисловості працює більше малих підприємств де керівники вважають головним одержання прибутку і мало приділяють уваги охороні праці. Але вона має велике значення при організації виробництва, адже охорона праці включає в себе створення особливих полегшених умов праці неповнолітніх, проведення

² Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда //Охорона праці. – 2011. - №5. – С.3.

³ Єсипенко А.С., Таїрова Т.М., Сліпчук О.А. Виробничий травматизм в Україні у 2010 році //Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2011. - №1. – С.3.

профілактичних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов праці, що попереджають виробничий травматизм та професійні захворювання, розробку додаткових заходів що до охорони праці окремих категорій працівників.

В незадовільних умовах працює кожен третій працівник, а професійна патологія діагностується у представників майже 200 професій. 70% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства. Щороку на виробництві гине близько тисячі осіб, багато тисяч залишаються покаліченими. За даними МОП рівень травматизму є одним із найвищих в Європі. Так, у країнах північного регіону (включно із Великою Британією та Німеччиною) стається у середньому 1,7 нещасних випадків на 100 тис. працюючих. У Центральній Європі (включно із Францією та Австрією) у середньому травмуються на виробництві 4 працівника зі 100 тис. На півдні та у країнах Середземномор'я на 100 тисяч працюючих стається у середньому 5,1 нещасні випадки. В Україні ця цифра за оперативними даними органів Держгірпромнагляду у I кварталі 2011 року становила 17 нещасних випадків на 100 тис. працюючих. При цьому причинами 63% нещасних випадків були організаційні, 28% - технічні і 9% - психофізіологічні.⁴

Конституція України, у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками. З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав.

Охорона праці жінок являється важливим інститутом трудового права, котрий диференціює цілий комплекс правових норм у регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з додержанням специфіки жіночої праці. Оскільки остання часто-густо взаємообумовлюється особливостями становища жінки у сім'ї та суспільстві.

⁴ Виробничий травматизм у I кварталі 2011 року // Інформаційний бюлетень з охорони праці. – 2011. - №2. – С.5.

Слід зауважити, що в науковій юридичній літературі мало уваги приділяється цій проблемі, що виявляється вагомим аргументом у необхідності розкриття теми даної дипломної роботи. Актуальність даного питання зумовлюється необхідністю детальнішого теоретичного обґрунтування охорони праці жінок як однієї із основних гарантій їхніх прав та свобод і законних інтересів. Окрім того практика свідчить про значні порушення у сфері охорони праці жінок, їх експлуатацію, а нерідко й дискримінацію.

Доведено, що рівень зайнятості інвалідів в Україні доволі низький і не відповідає потенційним можливостям. Інваліди, які виходять на ринок праці, неконкурентоспроможні порівняно із фізично здоровими людьми через нижчий освітній рівень, недостатню професійну та територіальну мобільність, гірший стан здоров'я тощо.

Причинами, які негативно впливають на соціальний захист інвалідів, дотримання їх прав і гарантій в сфері охорони праці, за оцінкою експертів, є:

- неможливість працевлаштування, відсутність вільних робочих місць для інвалідів внаслідок скорочення робочих місць на багатьох підприємствах;
- відсутність фінансування в необхідних обсягах для дотримання правових норм з охорони праці для даних категорій робітників;
- недосконалість нормативних актів.

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

Отже, все це свідчить про те, що стан правового регулювання працевлаштування, використання та охорони праці жінок, молоді, осіб зі

зниженою працездатністю в Україні без сумніву має актуальний характер.

Саме тому, *мета роботи*: охарактеризувати зміст інституту «Охорона праці», проаналізувати нормативно-правову базу, якою регулюється забезпечення гарантій прав громадян на охорону праці та розглянути встановлені державою гарантії в сфері охорони праці для жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю.

Об'єктом дипломного дослідження є суспільні відносини у сфері охорони праці.

Предметом дипломного дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання охорони праці.

Методи дипломного дослідження. Методологічною основою дипломного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань.

Науково-теоретичною основою дипломної роботи стали праці відомих вчених у галузі трудового права радянського періоду: М.Г. Александрова, С.А. Голощапова, С.О. Іванова, Я.Л. Кисельова, С.І. Каплуна, Е.Н. Коршунова, Л.Г. Коняхіна, Р.З. Лівшиця, Н.О. Муцинової, О.В. Смирнова, А.І. Ставцевої, А.Р. Саркісова, О.С. Пашкова, О.І. Цепіна та ін., а також сучасних вітчизняних і зарубіжних вчених-трудоників: Л.П. Амелічевої, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.П. Гаращенко, М.І. Іншина, Д.М. Кравцова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.; З.С. Богатиренка, Р. Джонстона, І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, Д.В. Черняєвої, Т.В. Чубарової, А. Хопкінса, Л. Хотана, Є.Б. Хохлова, Н.Н. Шептуліної та ін.

Основні положення та висновки дипломної роботи базуються також на аналізі міжнародних актів, актів чинного законодавства України та

законодавства зарубіжних країн, практики їх застосування, досягнень загальної теорії права, конституційного права, трудового права, міжнародного права, інших галузей системи права України.

Дипломна робота структурно об'єднує вступ, висновки, три розділи та завершується списком використаних джерел.

Таким чином, проблему реабілітації інвалідів, що розглядається з позицій системності, як основний напрям соціальної політики держави відносно інвалідів, потрібно вирішувати у контексті системи заходів, орієнтованих на покращення життєдіяльності інвалідів, відновлення їхнього соціального статусу, досягнення матеріальної незалежності та всебічної інтеграції у суспільство.⁹⁸

Висновки

У радянській науці трудового права охорона праці як правова категорія розглядалася у декількох аспектах: 1) як один із принципів трудового права і одночасно міжгалузевий принцип, закріплений у законодавстві; 2) як

⁹⁸ Галиць Г., Куліков Ю. Вказ. праця. С. 34.

правовий інститут, що містить: а) норми з техніки безпеки і виробничої санітарії, а також правила, що регулюють планування і організацію охорони праці; б) норми, що регулюють діяльність органів державного нагляду і громадського контролю у галузі охорони праці; в) норми із спеціальної охорони праці жінок і підлітків, а також осіб із зниженою працездатністю. Деякі вчені відносили до інституту охорони праці норми про матеріальну відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну робітникам і службовцям пошкодженням їх здоров'я, а також норми про відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про охорону праці; 3) як одне з основних трудових прав, право на здорові та безпечні умови праці; 4) як комплексний інститут трудового права, комплексне міжгалузеве законодавство і комплексний міжгалузевий інститут.

На цих концептуальних положеннях ґрунтуються й сучасні дослідження у даній сфері. Водночас потребує уточнення зміст правового інституту охорони праці, який пропонується іменувати інститутом охорони праці та здоров'я працівників. До складу зазначеного інституту видається доцільним включати: а) норми, що регулюють управління і організацію охорони праці; б) норми про безпеку праці та гігієну праці; в) норми із спеціальної охорони праці жінок, молоді, осіб із зниженою працездатністю та осіб, які працюють на роботах із шкідливими, важкими і небезпечними умовами праці; г) норми, що встановлюють правила розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Інші норми є складовою інших самостійних інститутів трудового права, а деякі з них мають іншу галузеву належність (норми про відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцем працівникові пошкодженням його здоров'я, належать до права соціального забезпечення).

Залишаються актуальними два розуміння охорони праці як правового інституту у широкому і вузькому значеннях. Зазначені два трактування не слід протиставляти, так як широке трактування дається в контексті соціального призначення і функцій трудового права і відображує значною мірою

соціальний аспект проблеми. Якщо ж говорити власне про інститут охорони праці, то вузьке трактування має бути домінуючим. У цьому розумінні до інституту охорони праці, як вже відзначалося вище, слід включати правові норми щодо управління та організації охорони праці, норми про безпеку і гігієну праці, спеціальні норми про охорону праці жінок, молоді та осіб із зниженою працездатністю та деякі інші норми.

Норми про безпеку і гігієну праці є складовою правового інституту охорони праці та здоров'я працівників. У цьому розумінні безпеку і гігієну праці доцільно розглядати як сукупність норм, правил і нормативів, що встановлюють засоби запобігання небезпечним та шкідливим для здоров'я факторам, зменшення або усунення їх на робочих місцях, а також вимоги щодо створення здорового виробничого середовища. Норми про безпеку праці спрямовані, передусім, на забезпечення безпечних умов праці, під якими слід розуміти умови праці, за яких вплив на працівників шкідливих та (або) небезпечних виробничих факторів виключений або рівні їхнього впливу не перевищують встановлених нормативів. Норми про гігієну праці встановлюють вимоги щодо здорового виробничого середовища, тобто комплекс санітарно-гігієнічних заходів і засобів із збереження здоров'я працівників. У такому розумінні поняття «безпека і гігієна праці» є вужчим за змістом поняття «охорона праці та здоров'я працівників». Так, наприклад, норми, що встановлюють правила охорони праці жінок, молоді, осіб із зниженою працездатністю або передбачають порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, систему і повноваження органів, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці, є складовою інституту охорони праці та здоров'я працівників (у широкому розумінні), але не належать до норм про безпеку і гігієну праці. Сукупність останніх доцільно розглядати як окремий субінститут у складі інституту охорони праці та здоров'я працівників. У радянському трудовому законодавстві не розкривався зміст права на охорону праці (безпечні та здорові умови праці). Із

сукупності правових норм виділялися наступні правомочності на: 1) інформацію про умови праці; 2) інструктаж із безпечного ведення робіт; 3) нормальні умови праці; 4) забезпечення засобами індивідуального захисту за рахунок коштів роботодавця; 5) отримання певних компенсацій за роботу у шкідливих умовах праці; 6) переведення на більш легку роботу за станом здоров'я; 7) участь у контролі за діяльністю адміністрації у цій сфері; 8) вимога про розслідування обставин нещасного випадку або професійного захворювання; 9) відшкодування шкоди у зв'язку з пошкодженням здоров'я і правомочність вимагати притягнути винних у цьому осіб до відповідальності. Зазначене положення зберігає свою актуальність з поправкою на зміни у чинному законодавстві та потребує законодавчого закріплення.

Законодавство України про охорону праці в цілому відповідає міжнародним стандартам. Основним при цьому залишається необхідність його практичного виконання. Необхідно також внести певні зміни до чинного законодавства з метою приведення його у відповідність з міжнародними стандартами.

Підводячи підсумок вищенаведеним аргументам щодо охорони праці жінок можна констатувати наступне:

1. Охорона праці жінок являється важливим інтегрованим інститутом трудового права, що знайшов своє відображення у трудовому законодавстві. Така увага законодавця щодо охорони праці жінок не є випадковою. Адже праця жінок володіє цілим комплексом специфічних особливостей, які вирізняють її та роблять предметом правового регулювання.
2. Охорона праці жінок носить комплексний характер, оскільки охоплює різноманітні норми правового регулювання та диференціюється в залежності від виду та характеру виконуваної роботи.
3. Охорона праці жінок включає певні пільги та переваги по відношенню до жінок (обумовлені вони насамперед з приводу

материнства), наприклад різного роду відпустки по догляду за дитиною.

4. Охорона праці жінок є неодмінною передумовою додержання законності і конституційності положень щодо рівності прав чоловіка і жінки, і забезпечуваності кожного громадянина (в тому числі й жінки) відповідною роботою.

Слід зауважити, що охорона праці жінок вимагає у сучасних умовах вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Мова йде про доречність прийняття окремого закону щодо охорони праці жінок чи, принаймні, виділення норми щодо такої охорони в окремий розділ.

Наявність такого механізму захисту законних прав та інтересів жінок дозволяє у повній мірі реалізувати державні програми у сфері розвитку праці жінок, яка тісно пов'язується з веденням домашнього господарства, вихованням дітей. Рівень захисту жінок у тому чи іншому суспільстві свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості.

Аналіз стану зайнятості молоді в Україні свідчить, що в сучасних складних економічних умовах на ринку праці в Україні посилюється напруженість. Ускладнюються питання первинного працевлаштування молоді, зростає частка та чисельність молоді серед безробітних, водночас збільшується вплив її з народного господарства у сферу нерегламентованої діяльності.

У віковій групі безробітних до 21 року кожен третій - випускник професійного навчально-виховного закладу.

У цілому питома вага молоді серед безробітних на території України коливається у межах від 20 до більш як 50 відсотків.

Посилення труднощів у первинному працевлаштуванні молоді, різка різниця між рівнями оплати праці в державному і недержавному секторах економіки сприяли соціально-професійній переорієнтації молоді на працю поза державним сектором, отримання доходів у сфері прихованої зайнятості, яка є для молоді психологічно привабливою з огляду на мобільність, елемент

ризик, менш жорстку службову дисципліну і до того ж найчастіше потребує не спеціальної професійної підготовки, а тільки певних навиків.

Негативно впливають на зайнятість молоді недоліки в організації професійної орієнтації. У штатних розкладах більшості шкіл не передбачено посад, функцією яких була б профорієнтаційна робота, тому вона здійснюється суто формально. У школах, міжшкільних навчально-виховних комбінатах згортається навчально-матеріальна база трудового та професійного навчання та профорієнтації.

Конкурентоспроможність молоді на ринку праці знижується також внаслідок скорочення підготовки робітників і фахівців у професійних та вищих навчальних закладах. Водночас професійна структура підготовки кадрів не відповідає попиту, що склався на ринку праці, триває підготовка робітників і службовців за надлишковими професіями і спеціальностями, що призводить до зростання безробіття серед цієї категорії населення.

На підставі проведеного дослідження вважаю, що поліпшенню стану зайнятості молоді сприятимуть і такі заходи:

- ухвалення змін до законодавства про зайнятість, які спонукали б безробітну молодь до активнішого пошуку роботи;
- створення на базі ПТУ робочих місць для професійної адаптації молоді, яка навчалася в них, а також "інкубаторів", виробничих ділянок, підприємств з тимчасового найму для засвоєння випускниками навичок, потрібних працівникові на ринку праці;
- організація центрів зайнятості стажування випускників навчальних закладів з виплатою зарплати із Фонду сприяння зайнятості з метою їхнього пристосування до умов ринку праці;
- підготовка студентів за спеціальностями(дисциплінами), які б давали їм змогу самостійно забезпечувати себе роботою;
- поліпшення якості та доступності для молоді інформації про ринок праці;
- поєднання громадських робіт з професійною підготовкою для подальшої роботи в секторах економіки, що розвиваються;

- запровадження механізмів пільгового стимулювання роботодавців за сприяння зайнятості молоді.

Для сприяння зайнятості випускників професійно-технічних навчальних закладів пропонується:

На державному рівні:

1. Розробити нормативно-правовий документ, який би визначав ступінь відтворення робочої сили за умов формування ринкових відносин. З використанням цього Документа визначити обсяги підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, виходячи з темнів економічною зростання на станах становлення ринкової економіки з метою оптимізації мережі ПТУ.

2. Сформувати державне замовлення на підготовку робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти на основі прогнозних розрахунків додаткової потреби у робітничих кадрах, виходячи із перспектив розвитку економіки та ринку праці.

3. Розробити механізм формування і узгодження із заінтересованими сторонами обсягів і профілів підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти за державним замовленням з правовим його забезпеченням, визначенням органів і організацій, відповідальних за формування державного замовлення з чітким визначенням функцій кожного, прав і взаємних обов'язків професійно-технічних навчальних закладів, випускників і замовників кадрів. Це державне замовлення на підготовку кадрів з конкретної професії має надаватися лише за умови попиту національного або регіонального ринку праці на відповідну професію.

4. Розробити і запровадити на практиці механізм стимулювання заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні випускників ПТУ з використанням податкових та інших пільг.

5. Відтворити практику на підприємствах і в регіонах щодо розроблення прогнозних балансових розрахунків додаткової потреби в робітничих кадрах за професіями, виходячи із перспектив розвитку економіки та ринку праці, для

чого розробити та ухвалити Закон України "Про статут підприємства", в якому б регламентувалася діяльність підприємств усіх форм власності в сфері планування потреби в кадрах у кількісному, кваліфікаційному й часовому розрізах (за досвідом Німеччини).

6.Розглянути питання про звільнення системи професійно-технічної освіти від усіх видів оподаткування з умовою спрямування заощаджених коштів на розвиток навчально-матеріальної бази для підготовки нових ринкових професій та згортання комерціалізації ПТУ.

7.Розробити законодавчі й нормативні документи про багатоканальне (державний бюджет - регіональний бюджет - кошти підприємств і організацій) фінансування професійно-технічної освіти.

8.Внести доповнення до Закону України "Про зайнятість населення" щодо надання прав службі зайнятості на участь у ліцензуванні професійно-технічних навчальних закладів і погодженні обсягів державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

9.Передбачити у Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах його відповідність Класифікатору професій ДК 003-95.

10.Опрацювати питання про створення на базі професійно-технічних навчальних закладів тимчасових робочих місць(інкубаторів або виробничих ділянок) за рахунок місцевих бюджетів і фонду зайнятості для випускників ПТУ, які не змогли працевлаштуватися.

Вважаю за необхідне погодитись з визнанням учнівського договору трудовим, оскільки він є угодою між учнем(працівником) і роботодавцем за яким учень(працівник) зобов'язується виконувати роботу, визначену даною угодою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати учню(працівнику) заробітну плату і забезпечувати умови праці, що необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. У зв'язку з чим визначити учнівський трудовий договір як угоду між: учнем і

роботодавцем, за якою учень зобов'язується виконувати роботу, визначену даною угодою, а роботодавець зобов'язується організувати навчання, створити сприятливі умови для успішного оволодіння учнем відповідною професією, спеціальністю безкоштовно чи за винагороду, відповідно до чинного законодавства, а у разі домовленості виплачувати йому винагороду за виконану роботу і надати після закінчення навчання роботу за наявності вакансій за набутою спеціальністю та кваліфікацією.

Вважаю за необхідне визначити обов'язкову письмову форму укладення учнівського трудового договору і внести відповідні зміни до п.6 ст.24 КЗпП.

Практичне застосування нормативних актів про охорону праці свідчить, що затребування прав і гарантій зазначеної категорією робітників не є актуальною проблемою й законодавство з охорони праці дотримується. В підтвердження цього факту переважна більшість експертів (75%) констатували, що на їх підприємстві законодавчі гарантії та права інвалідів реалізуються повністю і ніяких перешкод в їх наданні не існує. Інша частина (23%) керівників і спеціалістів служб охорони праці засвідчила протилежне, а саме, що існує низка перешкод в реалізації законодавства з охорони праці цієї категорії робітників. Причинами, які негативно впливають на соціальний захист інвалідів, дотримання їх прав і гарантій в сфері охорони праці, за оцінкою експертів, є:

- неможливість працевлаштування, відсутність вільних робочих місць для інвалідів внаслідок скорочення робочих місць на багатьох підприємствах;
- відсутність фінансування в необхідних обсягах для дотримання правових норм з охорони праці для даних категорій робітників;
- недосконалість нормативних актів.⁹⁹

Таким чином, проблему реабілітації інвалідів, що розглядається з позицій системності, як основний напрям соціальної політики держави відносно інвалідів, потрібно вирішувати у контексті системи заходів,

⁹⁹ Новікова О. Ф. Оцінка чинного законодавства про охорону праці та напрями його удосконалення. Донецьк: ІЕП НАН України, 2000 р.-С.72.

орієнтованих на покращення життєдіяльності інвалідів, відновлення їхнього соціального статусу, досягнення матеріальної незалежності та всебічної інтеграції у суспільство.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 р.// Відомості Верховної Ради.- 1996.- № 30.-Ст.141.

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322а-08 (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради України. - 1971. - №59. - Ст.375.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення //Відомості Верховної Ради України. – 1984. – Додаток до №51. – Ст.1122.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів: Закон України від 21.03.1991 //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - №21. – Ст.252.
5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону від 21.11.2002 //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №49. – Ст.668; 2002. - №2. – Ст.10.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року //Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №36. – Ст.361.
7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua) - Назва з екрану.
8. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.94 № 4004-XII //Відомості Верховної Ради (ВВР), 1994.-№27.- Ст. 218.
9. Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості населення: Закон України від 25 грудня 2008 року //Урядовий кур'єр. – 13 січня 2009 року.
10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.99 № 1105-XIV //Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999.- №46-47.-Ст.403.

11. Про органи та служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх: Закон України від 24.01.0519. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
12. Указ Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних і професіональних навчально-виховних закладів України. Затв. Наказом Міністерства освіти України від 23. 03. 1994р. № 79. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
13. Про цільову державну програму сприяння зайнятості молоді: постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 1994 р. № 343- [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
14. Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.05.95 № 314. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
15. Про медичний огляд працівників певних категорій: положення № 45 від 31.03.94., затверджене Наказом Міністерства охорони здоров'я України. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
16. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221- [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua.](http://www.rada.com.ua)- Назва з екрану.
17. Положення Про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів: Положення КМУ, затв. постановою КМУ від 3 травня 1995 р.

- № 314. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 18.Про питання щодо поліпшення умов праці [жінок](#): Розпорядження КМУ від 14 квітня 1994 р. N 250-р.- Київ- [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 19.Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці [жінок](#) ,затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. N 256- [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 20.Програма вивільнення [жінок](#) із виробництв,пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996 - 1998 роки затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. N 381- [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 21.Про Довгострокову програму поліпшення становища [жінок](#), сім'ї, охорони материнства і дитинства: Постанова КМУ від 28 липня 1992 р. N 431- [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 22.Проект Трудового кодексу України, розглянутий в Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці 2015р. та запропонований на друге читання - [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.
- 23.Рекомендації парламентських слухань "Становище [жінок](#) в Україні: реалії та перспективи". Схвалено Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 року N 1904-IV- [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rada.com.ua>.- Назва з екрану.

24. Про питання щодо поліпшення умов праці жінок: Розпорядження КМУ від 14 квітня 1994 р. N 250-р// - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
25. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» від 31.03.94 № 92. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
26. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підймання й переміщення важких речей неповнолітніми» від 22.03.96 № 59. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
27. Міністерство закордонних справ Конвенція № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки». - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
28. Конвенції та рекомендації МОПу 3 тома К.: Основа 1997 р. //- [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
29. Конвент про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду N 45 (укр/рос) - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.
30. Конвенція о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода N 45. - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua). - Назва з екрану.

- 31.Рекомендація щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 90 (укр/рос) - [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http:// www.rada.com.ua](http://www.rada.com.ua).- Назва з екрану.
- 32.Андреев С.В., Єфремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я» Альфа-Пресс, 2003.- 288с.
- 33.Бюлетень законодавства і юридичної практики України.- 1999. - № 12: Охорона праці в Україні.-1020с.
- 34.Бондарчук К. Професійне навчання незайнятого населення (досвід зарубіжних країн)// Україна: аспекти праці.-2001.-№6.- с.3-11.
- 35.Бахурринська О. Нормативно-правові акти про охорону праці// Вісник прокуратури. – 2004. - №5.- с. 50-56.
- 36.Болотіна Н.Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: Підручник,-К.: «Знання», 2000. - 450с.
- 37.Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник.-Х.: «Консул», 2000.- 400с.
- 38.Жидецький В.Ц., Джигірей В.С. , Мельников О.В. Основи охорони праці:- Львів.: Афіша.- 2000.- 346с.
- 39.Гогіташвілі Г.Г Системи управління охороною праці – Львів.: Афіша, 2002.- 316с.
- 40.Гирич О.Г. Трудове право України. Курс лекцій: Підручник. К.: «Вілбор» 1999.-208с.
- 41.Денисенко Г.Ф. Охрана труда. – М.: Высшая школа 1995.- 315с. (с.58)
- 42.Збірник нормативно-правових актів у сфері захисту прав дітей .-РА „Прем’єр Медіа”.-К.-2003.-1235с.

- 43.Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці. Право України. 2001-№ 9.- С.8-13.
44. Купалова Г., Лесько О. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими фізичними можливостями: проблеми і шляхи вирішення.// Україна: аспекти праці. – 2004 р. №5. - С. 6 -7.
- 45.Маркіна Т. Провів захист громадян та зайнятість. В-во Держава Право. – 1999- №12.
46. Миронов В. И. Трудовое право России. Ученик. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
- 47.Науково-практичний коментар до Закону України «Про охорону праці». – К.: Основи, 1996. _528с.
- 48.Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. -«А.В.С.» 2000-1027с.
- 49.Новікова О. Ф. Оцінка чинного законодавства про охорону праці та напрями його удосконалення. Донецьк: ІЕП НАН України, 2000 р. С.72.
- 50.Основи охорони праці. Купчик М. П., Гандзюк М. П. – К.: Основа, 2000 – 416с.
- 51.Охорона праці в Україні. Організація і управління Збірник офіційних нормативних актів. – К.: ЮрінкомІнтер, 1999.- 398с.
- 52.Пилипенко П. Д. Трудове право України: Академічний курс/ К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
- 53.Перепилиця М. П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект). К.: У.і.с.д. 2001. – 242с.

- 54.Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник /В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. - 600с.
- 55.Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-е вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
56. Реус Є. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми // Право України.-1998. - №9.-С.69-71.
- 57.Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар Законодавства про працю /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
- 58.Тематична держава доповідь про становище дітей в Україні: Праця дітей в Україні – К.: Видавництво «Століття»: 2001 – 128 с.
- 59.Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
- 60.Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. / Под. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. - 292с.
- 61.Україна за роки незалежності ,1991-2003.-К.: Нора-Друк, 2003.- 560с.
- 62.Ушаков К.З., Каледіна Н.О.,Кириш Б.Ф., Безопасность жизнедеятельности Мим, 2000.- 430с.
63. Щербіна В. Понятійний апарат, охоронні функції трудового права та їх структура. // Пред-во.Хозяйство. Право. 2001 - №11
64. Чершин Т. Особливості зайнятості окремих слабозахищених категорій населення на ринку праці України. // Україна: аспекти праці. – 2004 р. №5. С.8-12.

ВІДЗИВ
про дипломну роботу
студента 5 курсу, д/в Дубяги Є.А.,
на тему:
« »

У представленій роботі розглядаються питання правового регулювання гарантій прав громадян на охорону праці за законодавством України, гарантії прав на працю неповнолітніх, жінок та інвалідів. Автор використовує чинне законодавство про працю, зокрема закони України «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», «Про відпустки» та ін., спеціальну та навчальну літературу.

Автор роботи слушно звертає увагу на поглиблення негативних тенденцій у сфері охорони праці, професійної підготовки, працевлаштування та соціального захисту молоді, жінок та інвалідів в Україні. Аналіз чинних нормативно-правових актів дозволив автору сформулювати низку цікавих висновків та пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства стосовно охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Для покращення ситуації із працевлаштуванням неповнолітніх автор пропонує внести зміни до законодавства про зайнятість, зокрема, створити на базі ПТУ робочих місць для професійної адаптації молоді, яка навчалася в них, а також «інкубаторів», виробничих дільниць, підприємств з тимчасового найму для засвоєння випускниками навичок, потрібних працівникові на ринку праці; організувати центрами зайнятості стажування випускників навчальних закладів з виплатою з Фонду сприяння зайнятості з метою їхнього пристосування до умов ринку

праці та ін. Все частіше роботодавцю становиться вигідніше сплатити штрафні санкції за не працевлаштування інвалідів, ніж займатися його працевлаштуванням. Отже, необхідно створити для підприємства такі умови для здійснення їм діяльності, за яких роботодавцю було би вигідніше залучати до праці інвалідів. Чинне законодавство повинно не тільки встановлювати штрафні санкції за не працевлаштування інвалідів, а й стимулювати прийом інвалідів на роботу шляхом надання роботодавцю пільг та державних субсидій. Роботодавці, які працевлаштовують на своєму підприємстві інвалідів, повинні отримувати пільги щодо внесків в фонди соціального страхування.

В роботі висловлені також інші пропозиції, які заслуговують на увагу щодо основних гарантій прав громадян на охорону праці.

Дипломна робота складається з: „Вступу”, двох розділів, поділених на параграфи, „Висновка” і літератури. Порядок дослідження як теоритичних питань, так і правових норм має послідовний характер.

Автор виявив здатність до науково-дослідної роботи, зокрема, вміння працювати з літературою, логічно мислити та формулювати висновки та пропозиції.

Але, незважаючи на всі позитивні моменти представленого дипломного проекту, роботі присутні деякі недоліки (на наш погляд, рекомендаційного характеру), про які детальніше доповість рецензент.

В цілому можна дійти висновку, що дипломна робота відповідає встановленим вимогам і може бути допущена до захисту перед Державною екзаменаційною комісією.

Науковий керівник

Потопахіна О.М.

РЕЦЕНЗІЯ
на дипломну роботу
студента 5 курсу, д/в Дубяги Є.А.,
на тему:
« »

Конституція України визначає систему прав і свобод людини і громадянина в усіх основних сферах людської діяльності – політичній, економічній, соціальній та культурній. Право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується” (ч.1 ст.43 Конституції України). Найвищою соціальною цінністю в Україні є визначення на конституційному рівні прав людини, її життя і здоров’я, честі і гідності, недоторканності і безпеки. Всі люди народжуються вільними, і вони вільні у своїх правах. Безперечно, держава мусить сконцентрувати свою увагу на здійсненні соціального захисту та підтримки членів суспільства.

Охорона праці – один з центральних інститутів трудового права. На нашу думку, він має виключне практичне значення.

Охорона праці є надзвичайно важливою та необхідною. Вона відіграє важливу роль як соціальний чинник, оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров’я, а тим більше життя.

Охорона життя та здоров’я громадян у процесі їх трудової діяльності, створення безпечних та нешкідливих умов праці є одним з найважливіших державних завдань.

Але на жаль, останнім часом відмічається ріст порушень трудових прав громадян, зокрема жінок, молоді, інвалідів. Збільшилась кількість незаконних звільнень працівників, має місце несвоєчасна виплата заробітної плати та надання працюючій молоді неоплачуваних відпусток, порушення трудових прав жінок та інвалідів. На багатьох підприємствах недержавної форми власності трудові відносини не оформлено у відповідності до законодавства. Працівники приймаються на роботу без укладання трудового договору і оформлення трудової книжки, є випадки укладання трудового договору, умови якого погіршують стан неповнолітніх, жінок, інвалідів порівняно із законодавством про працю. Досить часто працівникам недержавних підприємств нараховується явно зменшена заробітна плата з метою приховування від податків, скорочується відпустка. Ці та інші порушення пов'язані із змінами соціально-економічних умов, кризовим станом економіки, невідповідністю чинних норм трудового законодавства новим суспільним та економічним відносинам, з послабленням державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Все це свідчить про те, що існує ще багато проблем теоретичного і практичного характеру (насамперед, правового), щоб належним чином забезпечити неповнолітнім робітникам, жінкам, інвалідам дійсний механізм захисту їх прав.

У зв'язку з цим, спроба студента зробити аналіз охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів на працю в Україні, безперечно, має актуальний характер.

Дипломна робота складається з: "Вступу", двох розділів, поділених на параграфи, "Висновку", літератури. Порядок дослідження як теоретичних питань, так і правових норм має послідовний характер.

У "Вступі" автор обґрунтовує актуальність обраної теми, виявляє мету, заходи написання дипломної роботи.

В першому розділі аналізується законодавство в галузі охорони праці, поняття, гарантії та основні принципи державної політики в галузі охорони праці.

В другому розділі висвітлені гарантії прав жінок на охорону праці передбачені законодавством України про працю та охорону праці, висвітлені питання правового регулювання праці молоді, його гарантії у трудових правовідносинах та правовідносинах з охорони праці (робочий час і час відпочинку, нормування і оплата праці, охорона праці), розглянуто особливості охорони праці осіб з обмеженими фізичними можливостями.

У “Висновку” робиться підсумок до всього змісту роботи.

Автор виявив здатність до науково-дослідної роботи, зокрема, вміння працювати з літературою, логічно мислити та формулювати висновки та пропозиції.

В ході дослідження даної проблеми студент використовував велику кількість спеціальної літератури, а саме таких авторів: Е. Монастирського, Д.Карпенко, В. Прокопенко, В.Андрєєва, Ю.Орловського, О.Смирнова, Г.Шебанова, О.Ярхо К.Н. Гусова, В.В. Жернакова та інші.

Але, незважаючи на всі позитивні моменти представленого дипломного проекту, роботі присутні деякі недоліки:

1. Автор не провів порівняльно-правову характеристику законодавства про охорону праці жінок, неповнолітніх, інвалідів за законодавством України із законодавством інших країн (на вибір автора).
2. Деякі наведені у роботі статистичні дані дещо застаріли.
3. Деінде не робляться посилання на використану літературу.
4. При дослідженні питань правового регулювання охорони праці зазначеної категорії працівників слід було більш детальніше розглянути гарантії на охорону праці для жінок, неповнолітніх та інвалідів регламентованих проектом Трудового кодексу України.

Таким чином, дипломна робота *Дубяги Є.А. на тему: «* _____ *»,* відповідає вимогам, які пред’являються для досліджень такого роду, носить

самостійний, творчий характер, може бути допущена до захисту перед Державною екзаменаційною комісією та в разі успішного захисту заслуговує позитивної оцінки.

Рецензент

Байло О.В.

