

позитивним моментом щодо строків є їх регулювання встановлення як на рівні конституції, так й на рівні законів, що дозволяє створити єдину взаємопов'язану систему.

Водночас, існують й негативні моменти у правовому регулюванні. Найперше, це велика кількість прогалин у законодавстві щодо строків. Так, кожна сфера діяльності має власні особливості та специфіку, строки повинні допомагати їм розкриватись максимально результативно, проте, часто дане питання взагалі залишається поза увагою. До негативних моментів, варто віднести й застарілість законодавства, а отже й його невідповідність необхідному правовому регулюванню суспільних відносин. Крім того, регулювання нових трудових відносин, строки та меж діяльності часто взагалі не забезпечені законодавчо.

Тож, дослідження правового регулювання строків у трудовому праві у національному законодавстві дозволяє виділити проблемні моменти та напрями для подальшого вдосконалення. Крім того, саме строки є елементом, що поєднує між собою різні інститути трудового права, а відповідно, дослідження стану його регулювання дозволяє й проаналізувати помилки у механізмі їх реалізації.

Аналіз сучасного стану правового регулювання строків у трудовому праві разом і аналізом міжнародного законодавства з даного питання дозволить визначити основні способи їх встановлення та забезпечення. Також, таке дослідження сприятиме як виділенню прогалин й колізій, так і знаходженню шляхів їх вирішення через аналіз та порівняння ефективності практичного втілення. Строки у трудовому праві повинні бути збалансовані, тобто дозволяти як певну свободу дій та можливість їх реалізації, так і встановлювати рамки для неможливості зловживання правами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. С. 361.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. С. 227

УДК 349.2

Шікуль В.П.,

Суддя полтавського апеляційного суду

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СУБ'ЄКТІВ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Розглянуто проблеми пов'язані з високим рівнем не офіційного працевлаштування в Україні, вказано на те, що варто посилити адміністративну і персональну відповідальність роботодавців, у кожному випадку виявлення випадків неофіційного працевлаштування людей, що потягло за собою нещасний випадок чи професійне захворювання. Зазначається, що на сьогодні чинне законодавство України нараховує близько семиста нормативно-правових актів, прийнятих як за часів СРСР, так і в період незалежності України, які закладають основи для провадження економічних методів управління охороною праці в Україні, започатковують мережу спеціалізованих центрів для експертизи технічного стану виробничих об'єктів.

Ключові слова: охорона праці, працівник, сфера охорони праці, суб'єкти охорони праці, трудова діяльність, безпека і гігієна праці, трудові відносини

Рассмотрены проблемы, связанные с высоким уровнем неофициального трудоустройства в Украине, указано на то, что стоит усилить административную и персональную ответственность работодателей, в каждом случае выявления случаев неофициального трудоустройства людей, что повлекло за собой несчастный случай или профессиональное заболевание. Отмечается, что на сегодня действующее законодательство Украины насчитывает около семистот нормативно-правовых актов,

принятых как во времена СССР, так и в период независимости Украины, которые закладывают основы для производства экономических методов управления охраной труда в Украине, начинают сеть специализированных центров для экспертизы технического состояния производственных объектов.

Ключевые слова: *охрана труда, работник, сфера охраны труда, субъекты охраны труда, трудовая деятельность, безопасность и гигиена труда, трудовые отношения*

The problems related to the high level of non-formal employment in Ukraine are considered, it is stated that it is necessary to strengthen the administrative and personal responsibility of employers, in each case the identification of cases of informal employment of people, which led to an accident or an occupational disease. It is noted that the current legislation of Ukraine totals about seven hundred legal acts, adopted both during the Soviet Union and during the independence of Ukraine, which lay the foundations for the implementation of economic methods of labor protection management in Ukraine, set up a network of specialized centers for technical state expertise. production facilities.

Key words: *occupational safety, occupational safety, occupational safety, occupational safety, occupational safety, occupational safety, occupational health, employees*

Сьогодні в Україні складається ситуація, в якій роботодавець не несе фактичної відповідальності за стан охорони праці на підприємстві. Існує думка в літературі, що в нього немає фінансової мотивації до цього, так як усі витрати несе Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Саме тому окремим напрямом вдосконалення діяльності системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах має бути запровадження механізму економічної зацікавленості роботодавця у створенні на виробництві охорони праці та безпечних умов праці. Це можливо виконати за допомогою внесення змін у диференціацію відповідальності за виплату допомог пов'язаних із нещасними випадками чи професійними захворювання. Так, необхідно диференціювати розміри виплат допомоги постраждалим залежно від ступеня вини роботодавця а також і загалом її визнання

Також слід зазначити що на сьогодні чинне законодавство України нараховує близько семиста нормативно-правових актів, прийнятих як за часів СРСР, так і в період незалежності України, які закладають основи для провадження економічних методів управління охороною праці в Україні, започатковують мережу спеціалізованих центрів для експертизи технічного стану виробничих об'єктів, і т.д. [1, с. 489]. Проте незважаючи на цей величезний масив документів, стан безпеки й умов праці в нашій країні так і не поліпшується. Чим це пояснюється? Тим що на сьогодні охорона праці являється чисто формальним питанням, на яке працівники навіть не звертають уваги при прийнятті на роботу. Це все спричиняється недостатнім інформаційним забезпеченням та низькою пропагандою охорони праці. Саме тому, важливим залишається запровадження на підприємствах, в установах та в організаціях систем управління охороною праці, яка б передбачала встановлення навчально-тренувальної програми «Автоекзаменатор»; доведення кожного нормативного документа до працюючого, рекомендованого Держпрацею для проведення підготовки та атестації працюючих з нормативних актів з безпеки виробництва.

Аналізуючи далі слід вказати на таку важливу складову створення безпечних умов праці та вдосконалення діяльності системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах а також обстановки дотримання правил охорони праці, як контроль за додержанням законодавства про працю. З цього приводу науковцями розглядається питання удосконалення контрольно-наглядових заходів шляхом порівняння діючої в Україні системи з країнами ЄС. Так, І.О. Шашкова-Журавель зазначає, що за участю Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці створена ґрунтвна міжнародно-правова система охорони праці, що поширює свій вплив на відносини праці в усіх державах світового співтовариства. На виконання універсальних норм та стандартів з охорони праці спрямовані заходи, що забезпечуються регіональними міжнародними організаціями, передусім Радою Європи [2, с.215].

Важко уявити, що сьогодні кількість працівників зайнятих у шкідливих умовах праці перевищує позначку 30 %. Внаслідок цього напрямом вдосконалення охорони праці являється варіант являється призупинення дії чи вилучення ліцензій на будівництво і дозволів на роботу з підвищеною небезпекою для тієї категорії роботодавців, які зневажливо ставляться до поліпшення стану справ на виробництві. В даному випадку варто запровадити Фонд Єдиного міжгалузевого банку даних безпеки та гігієни праці на робочих місцях травмонезбезпечних підприємств із аналізом стану умов та безпеки праці на робочих місцях у певно визначених галузях промисловості із аналізом виробничої захворюваності та розробленням заходів її профілактики.

Вдосконалення діяльності системи суб'єктів трудового права в сфері охорони праці стосується також такого ключового суб'єкта в Україні, як Державна служба з питань праці. Це центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики і який реалізує державну політику у сфері охорони праці [3].

Проте аналіз нормативно-правових актів, якими керується у своїй діяльності Держпраці, засвідчує, що наведена структуризація Держпраці не відображає повністю структуру цього органу і, передусім, те, що в Держпраці утворено ще й такі органи, як: по-перше, Колегія Держпраці [4;] та, по-друге, Громадська рада при Держпраці [5].

Зазначені органи створено відповідно до Положення про Держпраці [6], яким визначено, що для узгодженого вирішення питань, які належать до компетенції Держпраці, обговорення найважливіших напрямів її діяльності у Держпраці може утворюватися колегія, рішення якої можуть бути реалізовані шляхом видання відповідного наказу Держпраці. Натомість для розгляду наукових рекомендацій та проведення фахових консультацій з основних питань діяльності, згідно з Положенням про Держпраці, у Держпраці можуть утворюватися й інші постійні або тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи.

На сьогодні роль Колегії Держпраці та Громадської ради при Держпраці є дедалі зростаючою. І насамперед це проявляється в тому, що саме ці органи часто-густо й висувають на порядок денний найбільш проблемні питання сьогодення у сфері охорони праці.

Зокрема, згідно з пунктом 2 Типового положення про колегію міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації (далі - Типове положення про колегію) [7], колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є консультативно-дорадчим органом і утворюється для підготовки рекомендацій щодо виконання міністерством, іншим центральним органом виконавчої влади, місцевою держадміністрацією своїх завдань, узгодженого вирішення питань, що належать до їхньої компетенції, та для колективного і вільного обговорення найважливіших напрямів їхньої діяльності. Аналогічна норма визначена і в Положенні про колегію Держпраці.

За колегією закріплено виконання таких важливих функцій, як:

- обговорення і прийняття рішень щодо перспектив і найважливіших напрямів діяльності відповідного міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації;
- розгляд пропозицій щодо: удосконалення законодавства; забезпечення співпраці з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими держадміністраціями, органами місцевого самоврядування під час виконання покладених на них завдань;
- формування та реалізація державної політики у відповідній галузі (сфері діяльності), регіоні, на території;
- обговорення прогнозів і програм соціально-економічного розвитку відповідної галузі (сфери діяльності), регіону, території, інші державні програми та визначення шляхів їх реалізації;
- розгляд питань про стан дотримання фінансової, бюджетної дисципліни, збереження та використання державного майна, здійснення внутрішнього фінансового контролю та усунення виявлених недоліків; аналіз стану роботи міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації з питань забезпечення прав і свобод людини і громадянина тощо (пункт 5 Типового положення про колегію).

Згідно з п. 5 Положення про колегію Держпраці, колегія Держпраці: обговорює та ухвалює рішення щодо участі у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики в тому числі й у сфері охорони праці; розробляє пропозиції щодо вдосконалення діяльності Держпраці, її територіальних органів, державних підприємств та установ, що належать до сфери її управління; аналізує стан роботи Держпраці тощо [8].

Водночас у нормативно-правових актах, згідно з якими утворюються як Колегія Держпраці, так і Громадська рада при Держпраці, й досі не передбачена обов'язковість їх створення, - існує лише можливість здійснення цього.

Та з урахуванням зазначеного вище, а також набранням нині все більшої ваги громадськими суб'єктами щодо управління різними сферами суспільного життя України, зокрема й сферою управління охороною праці, доцільно внести зміни до пункту 2 Типового положення про колегію та визначити, що колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є не просто консультативно-дорадчим органом, а обов'язковим консультативно-дорадчим органом міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації. Аналогічну норму, на думку Н.В. Дараганової, доцільно ввести й у Положення про

Держпраці, де викласти абзац перший пункту 12 у такій редакції: «12. Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Держпраці, обговорення найважливіших напрямів її діяльності у Держпраці має бути утворено колегію - консультативно-дорадчий орган Держпраці» [9, с. 119].

Зазначені зміни спрямовані на посилення ролі та значення колегії, зокрема й колегії Держпраці, та враховують сучасні зміни, що відбуваються у сфері публічного адміністрування охорони праці в Україні.

Крім того, враховуючи мету, завдання та перспективи реформи як місцевого самоврядування, так і інших суб'єктів громадського управління охороною праці, в колегії Держпраці доцільно також ввести квоту для суб'єктів громадського управління. У зв'язку з цим погоджуємося з думкою Н.В. Дараганової, яка пропонує в абзаці четвертому пункту 12 Положення про Держпраці визначити, що кількість суб'єктів громадського управління у складі колегії Держпраці повинна бути не меншою від половини її складу [10, с. 120]. Аналогічна норма повинна знайти своє відображення і в Положенні про міністерство, і в Типовому положенні про колегію.

Правовий статус Громадської ради при Держпраці визначається насамперед такими правовими актами, як Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України (далі – Типове положення про громадську раду) [11] та Положення про Громадську раду при Державній службі з питань праці.

Так, відповідно до вимог Типового положення про громадську раду, громадська рада при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та м. Севастополі держадміністрації є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним для сприяння участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики. На відміну від Типового положення про громадську раду, нормами Положення про Громадську раду при Держпраці встановлено, що ця рада є не тимчасовим, а постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами та врахування їхньої думки під час реалізації державної політики у сферах, підвідомчих Держпраці, в тому числі і в такій сфері, як охорона праці.

При цьому видається доречним закріпити нормативно основні повноваження Громадської ради при Держпраці в Законі України «Про охорону праці». З цією метою доцільно додати до запропонованого нами розділу VI-A «Громадське управління охороною праці» [12, с. 218] статтю 37-4 «Повноваження Громадської ради при Держпраці в галузі охорони праці», в якій визначити, що ця рада є постійно діючим колегіальним виборним консультативно-дорадчим органом, утвореним для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами та врахування їхньої думки під час реалізації державної політики у сферах, підвідомчих Держпраці, зокрема й у сфері управління охороною праці, та визначити перелік основних повноважень Громадської ради при Держпраці.

Враховуючи вищевикладене, слід зазначити, що проблема ефективної реалізації норм, що регулюють діяльність системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах не можливо повністю виконати без вдосконалення чинного законодавства, що регулює діяльність таких суб'єктів, а також норм щодо посилення юридичної відповідальності роботодавця за порушення норм охорони праці. Так, серед іншого, сьогодні потребує додаткового нормативно-правового регулювання діяльність органів, які наділені контрольно-наглядними повноваженнями та мають право здійснювати дозвільні процедури, оскільки їх робота супроводжується чисельними порушеннями, що виявляються у ході перевірок в порядку нагляду; негативним чином на стан законності у галузі охорони праці та безпеки виробництва впливають факти дублювання функцій органів, які здійснюють та контроль за додержанням вимог законодавства про охорону праці; зберігається проблема надлишкового адміністрування з боку держави, а заходи, що вживаються для оптимізації повноважень органів державної виконавчої влади, які виконують контрольно-наглядні функції, не є достатніми.

Розглядаючи питання щодо удосконалення організаційно-правової структури суб'єктів управління охороною праці в Україні приходимо до висновків, що слід визнати все більш зростаючу роль Колегії Держпраці та Громадської ради при Держпраці. Насамперед, це проявляється у тому, що саме ці органи часто-густо й висувають на порядок денний найбільш проблемні питання сьогодення у сфері охороною праці. Окрім того, слід погодитися з думками науковців, які пропонують внести зміни до пункту 2 Типового положення про колегію та визначити, що колегія міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації є не просто консультативно-дорадчим органом, а обов'язковим консультативно-дорадчим органом міністерства, іншого

центрального органу виконавчої влади, місцевої держадміністрації (аналогічну норму ввести й у Положення про Держпраці).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лозовий А. І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні / А.І. Лозовий// Теорія та практика судової експертизи і криміналістики. – 2017. - Випуск 11. - С. 485-497.
2. Шашкова-Журавель І. О. Міжнародно-правові аспекти охорони праці /І. О. Шашкова-Журавель // Наукові праці МАУП. - 2012. - № 1 (32). - 210-215.
3. Положення про Державну службу України з питань праці : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>
4. Типове положення про центральний орган виконавчої влади України, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через відповідного члена Кабінету Міністрів України : затверджено Указом Президента України від 24 грудня 2010 р. № 1199/2010. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1199/2010>
5. Положення про колегію Державної служби України з питань праці : затверджено наказом Державної служби України з питань праці 15.10.2015 № 121. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0121880-15>
6. Положення про Громадську раду при Державній службі з питань праці : схвалене на засіданні Громадської ради при Державній службі України з питань праці згідно з протоколом № 2 від 9 лютого 2015 р. URL : <http://dsp.gov.ua/category/hromadska-rada>
7. Положення про Державну службу України з питань праці : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>
8. Типове положення про колегію міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації : затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 р. № 1569. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1569-2003-%D0%BF>
9. Положення про колегію Державної служби України з питань праці : затверджено наказом Державної служби України з питань праці 15.10.2015 № 121. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0121880-15>
10. Дараганова Н. В. Організаційно-правова структура суб'єктів управління охороною праці: шляхи удосконалення. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 5 (267). С. 118–122.
11. Дараганова Н. В. Організаційно-правова структура суб'єктів управління охороною праці: шляхи удосконалення. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 5 (267). С. 118–122.
12. Типове положення про громадську раду при міністерстві, іншому центральному органі виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласній, Київській та Севастопольській міській, районній, районній у м. Києві та Севастополі державній адміністрації : затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 р. № 996. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF>

УДК 349.2

Саленко І. В.,
*Доцент кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

У статті розкривається сутність договірного регулювання робочого часу як правової категорії. Зауважується, що сучасні умови диктують необхідність постійного здійснення на підприємствах, установах, організаціях моніторингу у сфері режиму праці як такого, зокрема режиму робочого часу, забезпечення раціонального розроблення, перегляду та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці,