

10. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / Трунова Галина Анатоліївна – Чернівці, 2007. – С. 33.
11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
12. Чанишева Г.І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці [Електронний ресурс] / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. - 2012. - Вип. 63. - С. 323. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2012\\_63\\_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_63_47).
13. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
14. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України : дис. докт. юр. наук : 12.00.05 / М. О. Міщук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2015. – С.33.
15. Протокол засідання «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс] / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. – 2017. – Режим доступу: [http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc\\_dialog/kruglyu\\_stil\\_rishennya\\_komitetu.pdf](http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc_dialog/kruglyu_stil_rishennya_komitetu.pdf).
16. Офіційний веб-сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/content-org>.
17. Протокол засідання «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс] / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. – 2017. – Режим доступу: [http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc\\_dialog/kruglyu\\_stil\\_rishennya\\_komitetu.pdf](http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc_dialog/kruglyu_stil_rishennya_komitetu.pdf).
18. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві [Електронний ресурс] / Л. П. Амелічева // Університетські наукові записки. - 2016. - № 3. - С. 172. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap\\_2016\\_3\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2016_3_17).

УДК 349.2

Вареник О.С.,

кандидат юридичних наук, адвокат

## ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*У статті проаналізовано специфіку локального правового регулювання охорони праці. Деталізовано особливості сучасного стану локального правового регулювання охорони праці. Визначено сутність та зміст кожної із них. Охарактеризовано сутність нормативно-правових положень.*

**Ключові слова:** локальні норми, правове регулювання, охорона праці, працівник, праця.

*In the article the specifics of local legal regulation of labor protection are analyzed. The peculiarities of the current state of local legal regulation of labor protection are detailed. The essence and content of each of them is determined. The essence of normative-legal provisions is characterized.*

**Key words:** local norms, legal regulation, labor protection, employee, labor.

Регулювання умов праці в трудовому праві України на сучасному етапі існує в двох основних площинах: централізованій та локальній. Законодавчі акти традиційно належать до першої категорії та наділені вищою юридичною силою. Сюди відносимо Конституцію України, Кодекс законів про працю України, інші міжгалузеві та галузеві акти трудового законодавства. Застосування нормативно-правових актів локального характеру на підприємствах, установах та організаціях, в свою чергу, найчастіше простежується щодо регулювання робочого часу та відпочинку працівників, заробітної плати та охорони праці, адже ці питання потребують більш гнучкого підходу залежно від характеру виконуваних працівниками трудових функцій.

Незважаючи на те, що наявність локальних нормативних актів відображає принцип свободи учасників трудових відносин та їх можливість врегулювати окремі аспекти їх співробітництва на найбільш прийнятних для обох сторін умовах, вони не можуть суперечити чинному законодавству. Йдеться, зокрема, про встановлені законом обмеження щодо режиму роботи окремих категорій осіб: неповнолітніх, вагітних жінок, осіб з інвалідністю тощо.

Відповідно до статті 160 Кодексу законів про працю 1971 року [1], постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.

На сучасному етапі розвитку локального правового регулювання охорони праці в Україні існують як позитивні тенденції, пов'язані з розширенням можливостей для сторін трудових відносин врегулювати свої відносини на власний розсуд в межах чинного законодавства, так і законодавчі колізії та невизначеності, які потребують удосконалення, що на практиці підтверджується досить високим рівнем виробничих захворювань та травматизму. В Україні спостерігається тенденція до розширення значення локального регулювання відносин з охорони праці у зв'язку з тим, що локальні норми дають можливість досягти оптимального балансу інтересів усіх сторін. Однак чинне законодавство недостатньою мірою окреслює коло питань, на які може розповсюджуватися сфера дії внутрішніх норм, які діють на підприємстві, в установі чи організації.

Таким чином, існує потреба виділити позитивні та негативні аспекти локального правового регулювання охорони праці.

Питання локального правового регулювання охорони праці досліджували Л.І. Антонова, В.А. Багрій, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, В.С. Кузьмич, Ф.М. Левіант, А.Р. Мацюк, Л.Я. Островський, О.І. Процевський, В.О. Тарасова. При цьому, чіткого переліку позитивних та негативних аспектів локального правового регулювання охорони праці в межах попередніх наукових праць визначено не було, чим і зумовлений вибір теми дослідження.

Досліджуючи сучасний стан локального правового регулювання охорони праці Д. І. Сіроха позитивно оцінює обрання Україною курсу в напрямі розбудови ринкової економіки та соціально-економічних відносин, що розширило свободу суб'єктів господарювання та посилило значення локального правового регулювання, унаслідок чого поліпшились умови праці, підвищилась трудова дисципліна та продуктивність праці [2, с. 174]. Збільшення ролі локальних нормативно-правових актів в охороні праці варто розглядати, як загальну позитивну тенденцію. Така ситуація ілюструє зв'язок трудових відносин із загальним регулюванням господарської діяльності. Проте, виходячи із аналізу чинного законодавства, позитивні зміни стосуються в більшій мірі суміжних галузей, як то господарського чи адміністративного. Звісно, що це позитивно впливає на локальне регулювання та обсяг повноважень суб'єктів локального правового регулювання, однак достатніх суттєвих змін в правовому регулюванні саме даної сфери так й досі не проведено.

На думку К. М. Горбачової, позитивно на стан трудових відносин впливає диференціація джерел права, які впливають на форму виразу норм права та є свідомим вибором суб'єктів трудових відносин [3, с. 43]. У даному контексті, локальні нормативно-правові договори є частиною позитивних змін в регулюванні трудових відносин. Однак, спірним є твердження про свідомість

вибору форми, адже в окремих випадках прийняття локального акту є обов'язком, а не правом роботодавця чи членів трудового колективу. Водночас, збільшилась варіативність актів і на локальному рівні, адже існують і стандарти, і положення, і правила чи інструкції, що забезпечує відповідність між формою, змістом та призначенням такого акту в охороні праці.

Вивчаючи статистику щодо стану охорони праці В. С. Кузьмич доходить висновку, що однією із причин смертності та травматизму на виробництві є недотримання вимог інструкцій з охорони праці. Вирішення такої проблеми можливе лише шляхом збільшення державного контролю та нагляду за сферою охорони праці, зокрема щодо керівництва на підприємстві, яке повинно забезпечувати роботу свого персоналу [4, с. 68]. Тобто, зв'язок між локальним регулюванням та державним управлінням є недостатнім для забезпечення безпеки праці для працівників та населення. З боку керівника дії щодо підтримання безпеки можуть мати мінімальний та формальний характер, а тому навіть створенні на локальному рівні нормативно-правові акти мають розглядатися як обов'язкові та забезпечуватися правовими й інституційними інструментами.

Зі свого боку Р. Т. Чернега, що аналізував законодавство охорони праці виділяє такі проблеми, пов'язані із локальним регулюванням: відсутній перелік прав працівників щодо розслідування нещасних випадків на виробництві, не урахування європейський та міжнародних стандартів щодо термінології та закріпленого обсягу прав й обов'язків суб'єктів трудових відносин [5, с. 93]. Таке зауваження стосується процедури розгляду, обговорення та прийняття локального нормативно-правового акту з охорони праці. Так, хоча зміст окремих локальних актів ще визначається на рівні законодавства, то співпраця суб'єктів локального правового регулювання поза межами соціального діалогу є мінімальною. Право участі в локальному регулюванні для працівників є не забезпеченим, а гарантії для членів профспілок мають формальний характер.

Чинне трудове законодавство до найпоширеніших локальних актів, які стосуються охорони праці, відносить правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про комісію з питань охорони праці підприємства, положення про службу охорони праці підприємства, накази про призначення відповідальних за охорону праці осіб на підприємстві та інструкції з охорони праці. Останні відіграють важливу роль при забезпеченні безпеки працівників під час виконання ними трудових функцій, адже містять правила, з якими обов'язково мають бути ознайомлені учасники трудових відносин.

В законодавстві України наявний ряд рекомендацій щодо розробки вищезгаданого локального акту, що сприяє сталості правового регулювання та ефективному гарантуванню прав працівників на безпечні умови праці. Прикладом законодавчого акту, який містить такі рекомендації є Положення про розробку інструкцій з охорони праці [6]. Відповідно до його норм, інструкції, які вводяться в дію (переглядаються) на підприємстві, реєструється службою охорони праці в журналах реєстрації. Ознайомлення працівником зі змістом таких інструкцій відбувається при проведенні первинного інструктажу при прийнятті його на роботу, або вони можуть бути розміщені на робочих місцях. При цьому працівник у будь-який час повинен мати можливість повторно ознайомлюватися з правилами щодо охорони праці, а роботодавець повинен проводити періодичні повторні інструктажі. Інструкція підлягає затвердженню наказом адміністрації відповідного підприємства.

Відповідно до частини 2 статті 3 Кодексу законів про працю України [7], особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Тобто, навіть за умови поширення іноземного законодавства. Важливо, щоб для працівників існували гарантії безпеки праці. Щодо фермерських господарств та сільськогосподарських підприємств, то їх загальне правове регулювання є давно застарілим, а тому свобода в локальному регулюванні охорони праці дозволяє самостійно осучаснити заходи з безпеки праці. Водночас, така ситуація

надміру збільшує владу роботодавця щодо надання або ж не надання додаткових гарантій та прав своїм працівникам чи особам, які виконують роботу на членських основах.

За винятком наведених, на думку С.О. Сільченко, немає жодних обмежень для встановлення особливих умов праці для таких підприємств [8]. З такої точки зору, чинне законодавство України не містить обмежень щодо розробки локальної нормативно-правової бази підприємства, якщо вона не суперечить чинним законам, галузевим та міжгалузевим нормативним актам. Дійсно, якщо на підприємстві розроблені ефективні положення та процедури з охорони праці, це забезпечує багато переваг. Такі акти допомагають роботодавцю керувати юридичними ризиками, сприяють поліпшенню репутаційного статусу підприємства, морального стану та мотивації працівників, їх задоволенню роботою у зв'язку з впевненістю в забезпеченні безпеки їх життя та здоров'я. Чітка регламентація охорони праці на підприємстві забезпечує наявність чіткого алгоритму дій працівників певних кваліфікацій в звичайних та кризових ситуаціях, загальноприйнятого порядку розгляду скарг та непорозумінь для уникнення публічних заяв щодо роботодавця про неналежну охорону праці на підприємстві. Крім того, в межах розроблених правил забезпечуються чіткі рамки для делегування процесів прийняття рішень, які стосуються охорони праці, порядок ознайомлення працівників з новими правилами та технологічними нововведеннями на підприємстві в разі, якщо такі нововведення мають вплив на безпеку праці усіх членів чи окремої групи трудового колективу. Таким чином, роботодавець краще підготований до захисту від можливих позовів про порушення обов'язків роботодавця та законодавства про охорону праці. Необхідно пам'ятати, що локальні нормативні акти в сфері охорони праці покликані насамперед забезпечити гнучкість правового регулювання та пристосувати необхідні вимоги до особливостей роботи конкретного підприємства. Залежно від характеру виконуваних робіт та сфери діяльності можуть знадобитися спеціальні норми щодо забезпечення охорони праці підрядника, поводженням з хімічними речовинами, управління змінами, гігієни праці, застосуванням засобів індивідуального захисту.

Окремим позитивним аспектом, виокремленим нами в рамках цього дослідження є те, що чинні законодавчі норми в сфері регулювання охорони праці, в тому числі, локального є за своїм змістом соціально спрямованими та відповідають базовим конституційним положенням про життя та здоров'я особи як фундаментальної цінності в суспільстві.

Головною метою положень, на основі яких розробляються інструкції з охорони праці на підприємствах є запобігання травматизму працівників на робочому місці, мінімізація захворювань, смертей та полегшення фінансових труднощів сімей робітників в разі настання подібних випадків. Наразі загалом відсутні тенденції, за яких проблема на підприємстві вирішується лише після того як настав негативний випадок, тобто такі, за яких після того як працівник постраждав або захворів розробляється та публікується відповідне положення з охорони праці або створюються уповноважені з охорони праці органи в межах підприємства. Практика довела, що виявлення та усунення небезпек до того як через їх відсутність спричиняються травми чи захворювання, є набагато ефективнішим та менш ресурсозатратним підходом.

Ще однією перевагою є те, що заходи, які стосуються заохочень та пільгових умов працівників, як і перелік засобів індивідуального захисту працівників на підприємствах з несприятливими умовами праці, не мають виключного переліку в чинному законодавстві, тобто учасники трудових відносин вправі визначити механізми надання додаткових пільг в колективному договорі і застосовувати їх, для прикладу, як заходи періодичного характеру. Також роботодавець може за власний кошт забезпечити працівників додатковим спецодягом, захисним спорядженням в разі, якщо цього потребує особливий характер виконуваної роботи.

Законом України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [9] визначено, що на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Зазначеними засобами повинні бути забезпечені

і працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором. Відповідно при встановленні графіку та режиму робочого часу на локальному рівні, затвердженні графіку відпусток, роботодавець в жодному разі не може відступити від обов'язкових законодавчих приписів. В вищенаведеному аспекті найважливішими критеріями є сталість та оновлення практики внутрішньоорганізаційної нормотворчості. Йдеться про постійний моніторинг актуальності розроблених положень, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, оцінку результатів їх впровадження та застосування.

Таким чином, основні переваги локального нормативно-правового регулювання можна охарактеризувати як такі, що зумовлені певними законотворчими напрацюваннями минулих десятиліть, орієнтацією на конституційні засади при розробці вимог до локальних нормативних актів з охорони праці, але при цьому відсутністю «зарегульованості» розглянутої сфери трудового законодавства.

Зважаючи на вищенаведене, можна стверджувати, що більшість недоліків можуть бути усунуті адаптацією чинних норм з трудового законодавства до сучасних реалій, а також більш пильним підходом законодавця до юридичної техніки та систематизованості актів трудового законодавства.

В локальному правовому регулюванні охорони праці України на сучасному етапі можна виокремити як позитивні, так і негативні особливості. Недосконалість законодавства спонукає учасників трудових відносин на власний розсуд врегульовувати окремі питання охорони праці на підприємстві, установі чи організації. При цьому, порядок державного контролю прописаний нечітко, що дає простір для зловживань роботодавцями. Разом з тим, наявність в чинному трудовому законодавстві рекомендацій щодо розробки локальних інструкцій з охорони праці, можливість учасників трудових відносин діяти на власний розсуд при впровадженні локальних актів та соціальна спрямованість чинних законодавчих норм регулювання охорони праці вказують на приєднання Україною до поширеної на сьогодні серед європейських держав тенденції щодо розширення значення локальних нормативних актів з охорони праці як гнучкого інструменту, покликаною адаптувати умови праці до особливостей виконання трудової функції працівниками.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50. Ст. 375
2. Сіроха Д. І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2016. № 31. С. 174-184
3. Горбачова К. М. Співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. Приватне та публічне право, 2017. № 2. С. 41-46
4. Кузьмич В. С. Основні аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. Молодий вчений, 2017. № 5.1. С. 66-69
5. Чернега Р. Т. Практичні проблеми у сфері правового забезпечення охорони праці в Україні. Соціальне право, 2019. № 2 С. 93-101
6. Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98): Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.1998 № 9. Офіційний вісник України, 1998. № 14. С. 258
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50. Ст. 375
8. С.О. Сільченко. Що іноземні інвестори повинні знати про трудове законодавство України. Mondaq, 2010. Електронний ресурс. URL: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/108340/what-foreign-investors-need-to-know-about-ukrainian-labor-legislation>

9. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. ст.668

УДК 349.2

Кайло І.Ю.,

кандидат юридичних наук, адвокат

## ВИДИ КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

*Дослідження видів контролю за дотриманням трудового законодавства України. Наголошується, що нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства є одним з найбільш дієвих механізмів забезпечення правопорядку в трудовій сфері та виступає засобом охорони і захисту трудових прав працівників. Однією із основних функцій держави є соціальна функція, яка є таким напрямом діяльності держави, що спрямований на забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для повного здійснення їх прав на працю, достатній життєвий рівень, зменшення соціальних суперечностей, проведення гуманної та справедливої соціальної політики.*

**Ключові слова:** нагляд і контроль, трудове законодавство, трудові права, держава, працівник, роботодавець.

*Types of control over observance of the labor legislation of Ukraine are researched. It is emphasized that the supervision and control over the observance of labor legislation is one of the most effective mechanisms for ensuring law and order in the labor sphere and serves as a means of protection and defense of labor rights of employees. One of the main functions of the state is the social function, which is a direction of state activity aimed at ensuring social security of citizens, creating conditions for the full exercise of their rights to work, adequate living standards, reducing social contradictions, humane and fair social policy.*

**Key words:** supervision and control, labor legislation, labor rights, state, employee, employer.

Види контролю та нагляду є актуальними, а також більш глибокого проаналізувати взаємозв'язки між такими видами. Контроль та нагляд охоплюють велику кількість трудових правовідносин, а тому визначення їх класифікації дозволить структурувати самий процес, визначити які з методів та заходів будуть більш ефективні для кожного конкретного підприємства. Зі свого боку, відокремлений аналіз видів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства ілюструватиме їх відмінні риси та самостійні завдання й цілі, які вказують на особливе місце та призначення. Тобто, буде проілюстровано сутність кожного із видів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. В ході такого дослідження можливо й буде прослідкувати відмінності, які існують між інспекційними відвідуваннями, що проводяться для нагляду чи контролю, відмінності у заходах впливу та компетенції контролюючих суб'єктів залежно від трудової сфери.

Варто зазначити, що види контролю було неодноразово визначено в наукових роботах, таких науковців, як: В. А. Багрій, Р. В. Галич, Т. М. Гнатєва, Н. А. Горбова, С. Є. Гребень, С. Ф. Денисюк, Т. С. Єдинак, І. В. Заюков, М. І. Іншин, Є. В. Касяненко, І. О. Крюкова, Н. А. Лисюк, К. В. Осовський, Р. І. Павлик, О. С. Петрицька, В. О. Радіонова-Водяницька, Н. С. Сидоренко, О. Я. Стахов, О. М. Шевчук. Проте, питання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства потребує більш ретельно наукового висвітлення.