

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.4.7>**ВАРЕНИК О.С.****ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЯК СУБ'ЄКТ
ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ****LABOR TEAM AS A SUBJECT OF LOCAL OCCUPATIONAL SAFETY REGULATION**

У статті визначено, що повноваження профспілки в локальному регулюванні охорони праці не обмежуються колективним договором. Виявлено таку сферу компетенції профспілок щодо погодження актів роботодавця: графік змінності, п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень, перевищення щоденної чи щотижневої тривалості робочого часу, графік роботи підприємства, черговість надання відпусток, запровадження чи зміна норм праці, норми виробітку для молодих працівників, розробка правил внутрішнього трудового розпорядку. Участь у локальному регулюванні наведених питань варто тлумачити і як право професійних спілок, і як частину їхнього обов'язку захищати права працівників підприємства. Охорона праці може ефективно проводитися на виробництві лише за умов усвідомлення кожним працівником і роботодавцем, що його дії, які порушують законодавство, можуть призвести до невідворотних негативних наслідків для нього й інших членів трудового колективу. Профспілки в цьому контексті допомагають формувати норми локальних актів з охорони праці так, щоб вони були максимально зрозумілими для працівників. Зроблено висновок, що роль трудового колективу як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в тому, що трудовий колектив бере участь у визначенні основ охорони праці, які мають забезпечуватися на кожному підприємстві, і при цьому реалізує компетенцію в питаннях локального правового регулювання охорони праці незалежно від наявності профспілкового органу на підприємстві, в установі чи організації та без будь-яких обмежень з боку останнього. Значення трудового колективу як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в тому, що трудовий колектив наділений можливістю проявляти ініціативу, спрямовану на створення й розвиток положень локальних нормативно-правових актів, спрямованих на гарантування належних умов праці, мінімізацію ризиків професійних захворювань і нещасних випадків, збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі здійснення нею трудової діяльності.

Ключові слова: *трудоий колектив, охорона праці, заробітна плата, трудовий вклад, матеріальна відповідальність.*

The article stipulates that the powers of the trade union in the local regulation of labor protection are not limited by the collective agreement. The following areas of competence of trade unions to approve the acts of the employer: shift schedule, five-day or six-day

working week, exceeding the daily or weekly working hours, the company's work schedule, the order of leave, the introduction or change of labor standards, production rates for young workers, development rules of internal labor regulations. Participation in the local regulation of these issues should be interpreted both as a right of trade unions and as part of their duty to protect the rights of employees. Occupational safety can be carried out effectively in the workplace only if every employee and employer is aware that his actions in violation of the law can lead to inevitable negative consequences for him and other members of the workforce. Trade unions, in this context, help to shape the norms of local labor protection acts so that they are as clear as possible for workers. It is concluded that the role of the labor collective, as a subject of local legal regulation of labor protection in Ukraine, is that the labor collective participates in determining the basics of labor protection to be provided at each enterprise, and at the same time it realizes its competence in issues of local legal regulation of labor protection, regardless of the presence of a trade union body at the enterprise, institution or organization, and without any restrictions from the latter. The importance of the labor collective as a subject of local legal regulation of labor protection in Ukraine is that the labor collective is endowed with the opportunity to show initiative aimed at creating and developing provisions of local regulations aimed at guaranteeing proper working conditions, minimizing the risks of professional diseases and accidents, preservation of life, health and ability to work in the process of employment.

Key words: *labor collective, labor protection, salary, labor contribution, material responsibility.*

Вступ. Суб'єктом, який відіграє важливу роль у локальному регулюванні, є профспілки. Так, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський ще в 1978 році висунули теорію, що трудове відношення включає не лише індивідуальні, а й колективні відносини [1, с. 139]. На нашу думку, такі відносини заслуговують на одне із центральних місць у системі трудових відносин. Воно відіграє одну з пріоритетних функцій у цій системі. Щодо колективних відносин ми можемо назвати саме профспілки.

Постановка завдання. Метою статті є визначення повноважень профспілки в локальному регулюванні охорони праці; виявлення сфери компетенції профспілок щодо погодження актів роботодавця.

Результати дослідження. Так, стосовно цього питання такі вчені-науковці, як Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева, приєдналися до ідеї визнання колективних відносин як трудових поряд з індивідуальними трудовими відносинами [2, с. 467]. На думку Г.І. Чанишевої, колективні трудові відносини можна визначити «як систему суспільних відносин, які виникають з приводу реалізації їхніми суб'єктами колективних трудових прав у сфері праці» [3, с. 20]. Варто погодитися з думкою науковців, так як колективні відносини – це частина системи суспільних відносин, яка не може існувати окремо й покликана для реалізації суб'єктами своїх прав та обов'язків. Основними суб'єктами колективно-трудова відносин є трудовий колектив, що представляє профспілковий комітет (профспілковий орган), і підприємство, установа, організація, які представляє адміністрація (власник або уповноважений ним орган).

Тому ми можемо сказати, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Поняття профспілки як суб'єкта трудових відносин закріплено в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме в ст. 1 зазначено, що професійна спілка (профспілка) – добровільна, неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудова) діяльності (навчання) [4]. Варто зазначити, що особливістю профспілок є те, що вони також відіграють важливу роль у регулюванні охорони праці на локальному рівні й забезпечують захист прав працівників від неправомірних дій роботодавця, а також здійснюють відповідною мірою контроль за дотриманням норм з охорони праці. Тому ми можемо говорити про те, що профспілки є окремим суб'єктом трудових відносин, що наділені відповідною правоздатністю й дієздатністю та відіграють важливу роль у регулюванні охорони праці.

У розділі II Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено такі права: на представлення й захист прав та інтересів членів профспілок (ст. 19); на ведення переговорів та укладання колективних договорів (ст. 20); на об'єднання заради захисту

права на працю, проведення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства (ст. 21); на створення закладів освіти, культури, дослідних організацій (ст. 29) [5].

Наявність таких прав збільшує можливості профспілок щодо участі в трудовому житті, перевірки й виявлення проблем із дотриманням законодавства, з'ясування найбільш поширених причин травматизму на виробництві.

У свою чергу, можливість самостійно отримувати відомості щодо охорони праці на підприємстві впливає й на якість локальних актів, які пропонуються або ж погоджуються профспілками.

Звісно, участь профспілок у локальному регулюванні охорони праці залежить як від законодавчих повноважень, так і від їхньої ініціативності. Наприклад, ст. 20 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [6] установлено, що в колективному договорі мають передбачатися «соціальні гарантії охорони праці не нижчі, ніж встановлені законодавчо, комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки та гігієни праці, розвитку уже наявного рівня охорони праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, аваріям, пожежам».

Важливо, що профспілки як представники працівників не лише затверджують кінцеву версію колективного договору, а й беруть безпосередню участь у його формуванні, визначають заходи, що будуть сприяти охороні праці на конкретному підприємстві. Крім того, вони можуть і запобігати спробі зменшення гарантій охорони праці роботодавцем. Ураховуючи специфіку діяльності профспілок і їхні відносини із роботодавцем, доречним було б удосконалення правового регулювання їхньої ролі в підписанні колективного договору, що особливо стосується деталізації права не погоджуватися з пропозиціями роботодавця й оскаржувати такі.

Повноваження профспілки в локальному регулюванні охорони праці не обмежуються колективним договором. Аналіз Кодексу законів про працю [6] дав змогу виявити таку сферу компетенції профспілок щодо погодження актів роботодавця: графік змінності, п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень, перевищення щоденної чи щотижневої тривалості робочого часу, графік роботи підприємства, черговість надання відпусток, запровадження чи зміна норм праці, норми виробітку для молодих працівників, розробка правил внутрішнього трудового розпорядку.

Участь у локальному регулюванні наведених питань варто тлумачити і як право професійних спілок, і як частину їхнього обов'язку захищати права працівників підприємства. Охорона праці може ефективно проводитися на виробництві лише за умови усвідомлення кожним працівником і роботодавцем, що його дії, які порушують законодавство, можуть призвести до невідворотних негативних наслідків для нього й інших членів трудового колективу. Профспілки в цьому контексті допомагають формувати норми локальних актів з охорони праці так, щоб вони були максимально зрозумілими для працівників.

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки та їхні об'єднання зобов'язані дотримуватися «Конституції України та законів, додержуватися колективної угоди, яку вони уклали, а також взяті на себе зобов'язання» [5]. Тобто основним обов'язком профспілок є дотримання норм національного законодавства, ведення правомірної діяльності. Для локального регулювання охорони праці це й означає надання таких пропозицій до нормативно-правових актів, що не суперечать і не зменшують права працівників, а також визначають обов'язок слідкувати за відсутністю порушень у пропозиціях роботодавця.

Варто зазначити, що виконання цього обов'язку, як і реалізація прав профспілками, часто критикується з огляду на низький рівень захисту прав працівників та участі профспілок в охороні праці. Досліджуючи цю тему, О.І. Шапоренко зазначає, що малий і середній бізнес узагалі не приймають ідею профспілок, а на великих вони ослаблені. Працівники не розглядають профспілки як інструмент захисту їхніх прав. Профспілки розглядаються як формальна вимога законодавства, однак самі вони не потрібні для функціонування підприємства, а тому на них покладаються такі соціальні функції, як організація масових заходів, похорону, збір коштів, надання путівок [7, с. 7]. Тобто профспілки через обмеженість реальної здатності вплинути на діяльність роботодавця займаються тією сферою, що не перешкоджає його господарській діяльності й не перетинається з його економічними інтересами. Для охорони праці така ситуація особливо небезпечна, адже діяльність трудових колективів майже не регулюється і їхнє право на безпечні та комфортні умови праці виходить незабезпеченим і захищеним. Шляхом же вирішення цієї ситуації є не лише вдосконалення законодавства, а й розвиток громадянського суспільства, підвищення рівня правової освіти серед працівників, заохочення державою ініціативності профспілок на конкретних підприємствах.

Можна резюмувати, що професійні спілки як суб'єкт локального регулювання охорони праці діє для захисту прав та інтересів працівників конкретного підприємства, контролю за правомірністю дій з локального регулювання роботодавцем. Позитивно можливо оцінювати обсяг компетенції профспілок у локальному регулюванні охорони праці, однак деталізації потребує порядок реалізації кожного із закріплених прав і юридичної відповідальності за перешкоджання такій. Особливостями професійних спілок як суб'єктів локального регулювання охорони праці вважаємо таке:

1. Локальне регулювання у сфері охорони праці профспілками проводиться в інтересах членів такої профспілки та спрямовано з метою захисту їхніх прав і запобігання утискам трудових прав роботодавцем.

2. Участь професійних спілок у локальному регулюванні охорони праці обмежена переліком локальних нормативно-правових актів, які вони можуть створювати або погоджувати.

3. Локальне регулювання охорони праці проводиться профспілками на постійній основі й не може бути обмежено волею роботодавця.

Таким чином, роль професійної спілки як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в постійній участі в локальному правовому регулюванні охорони праці, яка не може бути обмеженою рішенням роботодавця, утім обмежується тими локальними нормативно-правовими актами, до розробки та прийняття яких може бути залучена профспілка. Значення професійної спілки як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в тому, що професійні спілки беруть участь у локальному регулюванні у сфері охорони праці в інтересах їхніх членів з метою захисту їхніх прав і запобігання обмеженням їхніх прав роботодавцями.

Ще одним суб'єктом локального регулювання охорони праці є трудовий колектив. Варто зазначити, що розуміння його ролі як на законодавчому, так і на науково-теоретичному рівні є доволі неоднозначним, оскільки відсутнє якісне регулювання його діяльності, способів реалізації прав трудового колективу, у тому числі щодо локального регулювання. Так, М.І. Сьомич вважає, що участь трудового колективу в управлінні підприємством може бути прямою та опосередкованою. Опосередкованою формою є представництво інтересів трудового колективу профспілками, а безпосередньою формою є участь трудового колективу в прийнятті колективного договору [9, с. 172]. Такий підхід визначає важливість діяльності трудового колективу саме для реалізації колективних прав. Разом із тим локальне регулювання стосується й реалізації індивідуальних прав щодо охорони праці, що також може забезпечувати трудовий колектив.

Вплив трудового колективу на локальне регулювання охорони праці може мати різний характер. Наприклад, ст. 52 Кодексу законів про працю визначається, що «роботодавець встановлює п'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень після урахування думки трудового колективу» [7]. Тривалість робочого тижня впливає на час відпочинку працівниками, їхню можливість проводити час із сім'єю та відновлювати енергію. Однак у цьому випадку трудовий колектив здатний лише підтримати чи не підтримати пропозицію роботодавця, а самостійно виступати з ініціативою щодо зменшення чи збільшення робочого тижня не може, що визначає потребу в залученні профспілок.

Водночас ст. 142 Кодексу законів про працю визначено, що «правила трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом за поданням власника на основі типових правил» [7]. Тобто саме трудовий колектив є суб'єктом, який встановлює основні правила безпеки й гігієни праці на виробництві, права й обов'язки працівників і роботодавця, правила трудової дисципліни. Затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку є як правом, так й обов'язком трудового колективу, проте порядок їх утілення є доволі неоднозначним. Сьогодні немає єдиних для всіх підприємств, організацій чи установ типових правил і лише частково діють Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій від 1984 року [10]. Відсутність достатнього рівня правової освіти серед членів трудового колективу ускладнює розуміння того, якими є норми, що вже порушують національне законодавство, які варто продовжувати використовувати як типові для внутрішнього трудового розпорядку. Ця прогалина має бути вирішена вже за допомогою державних ресурсів і написання актуальної постанови Кабінетом Міністрів України.

Також, відповідно до ст. 153 Кодексу законів про працю, трудові колективи «обговорюють та схвалюють плани поліпшення умов охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів» [7]. Тобто саме трудовий колектив володіє правом ініціювання позитивних змін в охороні праці й володіє повноваженнями щодо контролю за таким утіленням. Така ж ситуація стосується колективу бри-

гади як спеціального різновиду трудового колективу. Колектив бригади може самостійно встановлювати коефіцієнт розподілу заробітної плати залежно від трудового вкладу кожного зі членів бригади, а також визначати рівень матеріальної відповідальності.

Щодо обов'язків трудового колективу, то вони є спільними з попередніми суб'єктами локального регулювання охорони праці та стосуються дотримання чинного законодавства й створення локальних актів, які не порушують права працівників чи роботодавця.

Таким чином, особливостями трудового колективу як суб'єкта локального регулювання охорони праці є такі:

1. Діяльність трудового колективу з локального регулювання спрямована на встановлення основ охорони праці, які мають існувати на кожному підприємстві.

2. Локальне регулювання охорони праці, що проводиться трудовим колективом має ініціативний характер і допомагає розвивати безпечні умови праці на підприємстві.

3. Локальне регулювання охорони праці здійснюється трудовим колективом незалежно від наявності профспілкового органу й не може обмежуватися останнім.

Висновки. Отже, зробимо висновок, що роль трудового колективу як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в тому, що трудовий колектив бере участь у визначенні основ охорони праці, які мають забезпечуватися на кожному підприємстві, і при цьому він реалізує компетенцію в питаннях локального правового регулювання охорони праці незалежно від наявності профспілкового органу на підприємстві, установі чи організації без будь-яких обмежень з боку останнього. Значення трудового колективу як суб'єкта локального правового регулювання охорони праці в Україні полягає в тому, що трудовий колектив наділений можливістю проявляти ініціативу, спрямовану на створення й розвиток положень локальних нормативно-правових актів, спрямованих на гарантування належних умов праці, мінімізацію ризиків професійних захворювань і нещасних випадків, збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі здійснення нею трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Советское трудовое право: вопросы теории : учебник / под редакцией С.А. Иванова, Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. Москва : Наука, 1978. 368 с.
2. Трудове право України : підручник / за редакцією Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. Київ : Знання, 2000. 564 с.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юрид. літ., 2001. 328 с.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 1.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 45. С. 397.
6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
7. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
8. Шапоренко О.І. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин на підприємстві. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 12. URL: <https://cutt.ly/gIU7Z7B>.
9. Сьомич М. І. Правова природа участі працівників у локальному нормативно-правовому регулюванні праці. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. № 1. С. 169–174.
10. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій : Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань. 1984. № 213. URL: <https://cutt.ly/eIU59Uq>.