

17. Suleimanov, D.I. (1997). Kontseptualnye osnovy ispolzovaniia informatsii pri raskrytii pre stuplenii [Conceptual framework for the use of information in the disclosure of crimes]: avtoref. dis. na soiskanie uchen. stepeni doktora iurid. nauk : spets. 12.00.09. K. : KGU imeni Tarasa Shevchenko. 45 p. [in Russian].
18. Toporetska, Z.M. (2012). Osoblyvosti rozsliduvannia zainiattia hralnym biznesom [Features of the investigation of gambling]: dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.09. K. 225 p. [in Ukrainian].
19. Shekhavtsov, R.M. (2003). Formy ta sposoby protydyi rozsliduvanniu zlochyniv i zasoby yikh podolannia (za materialamy kryminalnykh sprav pro vymahannia, vchyneni orhanizovanymy hrupamy, zlochynnymy orhanizatsiiamy) [Forms and methods of counteracting the investigation of crimes and means of overcoming them (according to the materials of criminal cases of extortion committed by organized groups, criminal organizations)]: dys.... kand. yuryd. nauk : spets. 12.00.09. K. 246 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.10>

SYSTEM PODMIOTÓW LOKALNYCH REGULACJI PRAWNYCH BHP

Oleksandr Varenyk

*kandydat nauk prawnych, doktorant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych Kijowskiego
Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Adnotacja. W artykule podkreślono, że bezpieczeństwo i higiena pracy jest podstawą, która zapewnia podmiotom stosunków pracy możliwość korzystania z ich prawa do pracy przez jak najdłuższy czas, pracy w komfortowych i bezpiecznych dla siebie warunkach, utrzymania wystarczającego poziomu dobrobytu. Prawne regulacje BHP mają na celu stworzenie jednolitych zasad i wymagań obowiązujących we wszystkich przedsiębiorstwach, co wyklucza ich swobodną interpretację i pogorszenie poziomu BHP z woli pracodawcy. Jednocześnie rozwój technologii i stosunków społecznych znacznie przewyższa obowiązujące regulacje prawne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a zatem zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy powinno odbywać się na poziomie lokalnym.

Słowa kluczowe: lokalne regulacje prawne, BHP, przedmiot prawa pracy, obowiązujące regulacje prawne.

SYSTEM OF SUBJECTS OF LOCAL LEGAL REGULATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Oleksandr Varenyk

*Candidate of Law, PhD student of the Department of Labor Law
and social security rights of Kyiv National University
named after Taras Shevchenko (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Abstract. The article emphasizes that labor protection is the basis that provides the ability of the subjects of labor relations to exercise their right to work for as long as possible, to work in comfortable and safe conditions, to maintain a sufficient level of well-being. Legal regulation of labor protection is aimed at creating uniform rules and requirements that apply to all enterprises, which makes it impossible for them to freely interpret and worsen the level of labor protection at the will of the employer. At the same time, the development of technologies and social relations is significantly ahead of the current legal regulation of labor protection, and therefore the guarantee of occupational safety and health should take place at the local level.

Key words: local legal regulation, labor protection, subject of labor law, current legal regulation.

СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Олександр Вареник

кандидат юридичних наук,

докторант кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-9757-1758

Oleksandr_Varenyk@ukr.net

Анотація. У статті виділено, що охорона праці є основою, яка забезпечує можливість суб'єктів трудових відносин реалізувати своє право на працю протягом максимально тривалого часу, працювати у комфортних та безпечних для себе умовах, підтримувати достатній рівень добробуту. Правове регулювання охорони праці націлене на створення єдиних правил та вимог, що діють на усіх підприємствах, що унеможливорює їх вільне тлумачення та погіршення рівня охорони праці за волею роботодавця. Разом з тим, розвиток технологій та соціальних відносин значно випереджає чинне нормативно-правове регулювання охорони праці, а отже гарантування безпеки й гігієни праці має відбуватися на локальному рівні.

Ключові слова: локальне правове регулювання, охорона праці, суб'єкт трудового права, чинне нормативно-правове регулювання.

Актуальність теми. Незважаючи на те, що локальне правове регулювання є історично першим етапом визначення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, у тому числі в сфері охорони праці й право на локальне регулювання є невід'ємним від самої трудової діяльності, воно досі немає належного правового визначення. Одним із питань, що чітко не встановлені на законодавчому рівні є система суб'єктів локального правового регулювання.

Аналіз чинних нормативно-правових актів надасть можливість вивести перелік суб'єктів локального регулювання саме охорони праці. Дослідження ж змісту та сутності їх діяльності дозволить з'ясувати якими правами та обов'язками такі суб'єкти володіють, а також зрозуміти чи достатніми є повноваження для охоплення усіх питань охорони праці. Дана робота вказуватиме на шляхи вдосконалення співпраці між суб'єктами для підвищення якості локального регулювання, його відповідності актуальним тенденціям у сфері охорони праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Варто зауважити, що питання системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці недостатньо висвітлено в наукових роботах. Проте, вклад й наукове опрацювання даного питання було зроблено такими вченими як: В.О. Голобородько, К.М. Горбачова, І.П. Жигалкін, М.І. Іншин, І.С. Кириленко, В.С. Кузьмич, О.І. Лисяк, О.М. Момоток, В.І. Нікітінський, І.М. Панкевич, В.В. Сичова, Д.І. Сіроха, А.О. Собакарь, М.І. Сьомич, С.О. Феленко, О.І. Шапоренко та інші.

Виклад основного матеріалу. Розуміння локального правового регулювання і загалом, і в контексті охорони праці є доволі неоднозначним, що пов'язано із відсутністю легального визначення такого правового поняття, розрізненістю наукових поглядів щодо його призначення й сутності, а отже суб'єктів залучених до прийняття локальних нормативно-правових актів. Така ситуація лише ускладнюється через відсутність чіткого переліку локальних нормативно-правових актів, що приймаються у сфері охорони праці чи повноважень у суб'єктів щодо їх прийняття. Тому, для наукового висвітлення питання системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці слід спершу усунути плутанину в термінології щодо їх назви, а також дослідити зв'язок із суб'єктами права та суб'єктами трудових відносин.

Хоча наукова дискусія щодо визначення й співвідношення понять суб'єкта права та суб'єкта правовідносин найбільш загальноприйнятим є визначення, що надає Л.О. Самілик, відповідно до нього, суб'єктом права є конкретні органи державної влади, організації, фізичні та юридичні особи, що володіють власними права та обов'язками, які закріплені у законодавстві (Самілик, Корбут, 2016: 91). Тобто, для набуття статусу суб'єкта права необхідно володіти певними правами, свободами й відповідними їм обов'язками. Таке визначення є фундаментальним й надалі уже конкретизується щодо сфери діяльності та галузі прав.

Так, В.І. Щербина зазначає, що громадянин суб'єктом трудового права робить його здатність виконувати певну роботу. Відповідно, неможливість набути статусу суб'єкта трудового права настає лише після того, як певна особа буде визнана судом недієздатною через хронічний та стійких психологічний розлад, що спричиняє нездатність усвідомлювати значення своїх дій або керувати ними (Щербина, 2008: 68). Слід уточнити, що суб'єктом трудових відносин може бути не лише громадянин України, але й іноземець чи особа без громадянства. Водночас, погоджуємося щодо обов'язкового урахування психологічної складової для визначення чи може бути певна особа суб'єктом трудових відносин й безпосереднім їх учасником. Наявність усвідомленої волі для реалізації певного трудового права є ключовим для засвідчення добровільності, відсутності примусу. Це особливо важливо в локальному регулюванні охорони праці, де особа несе відповідальність не лише за реалізацію власних прав, але й усього трудового колективу. Водночас, концепція щодо урахування психологічної складової не може бути застосована до колективних суб'єктів трудових відносин, наприклад, бригади чи трудового колективу, а отже потребує доповнення.

На думку З.С. Голован, суб'єктами трудового права є особи, що потенційно мають стати учасниками трудових або ж тісно пов'язаних із ними відносин, що врегульовуються нормами трудового права та наділені відповідно до чинного законодавства правосуб'єктністю, що перетворюється після вступу в трудові відносини на забезпечені державою та реальні трудові права й обов'язки (Голован, 2007: 25). Згідно даного підходу різниця між суб'єктом трудового права та суб'єктом трудових відносин полягає у тому чи настав юридичний факт підписання трудового договору, що визначає вступ в трудові відносини. Крім того, відмінністю є й забезпечення трудових прав та обов'язків для суб'єктів трудових відносин державою, оскільки для суб'єктів трудового права реалізація їх прав має лише потенційний характер, а отже не потребує фактичного гарантування та сприяння.

Щодо суб'єктів охоронних відносин в трудовому праві, то Н.М. Шевченко пропонує їх тлумачити, як уповноважених учасників трудових відносин, владна діяльність яких спрямована на запобігання правопорушенням під час застосування найманої праці, встановлення обов'язкової поведінки та передбачення заходів забезпечення її дотримання (Шевченко, 2016: 133). Поняття суб'єкта охоронних відносин частково збігається із поняттям суб'єкта локального регулювання охорони праці, адже їх метою є встановлення правил поведінки та забезпечення їх виконання. Водночас, із даного визначення не зрозуміло різницю між охоронною та захисною діяльністю. Крім того, будь-які відносини повинні складатися щонайменше між двома суб'єктами, коли ж у даному визначенні вказано лише на суб'єкта управління охороною, але не згадано про суб'єктів, трудові права та обов'язки яких безпосередньо охороняються. Використане формулювання «уповноважений», «владна діяльність» теж потребують уточнення, оскільки не зрозуміло чи мова йде про роботодавця й уповноважених ним осіб, як таких, що мають певну владу в межах підприємства чи про органи публічної влади, що діють від імені держави чи територіальної громади або ж про всіх наведених суб'єктів разом.

М.М. Хиля визначає, що суб'єкт владних повноважень є «універсальним уособленням діяльності публічних органів», зокрема посадових та службових осіб, які реалізують управлінську функцію (Хиля, 2019: 156). Тобто, хоча роботодавець й володіє певною владою, але використання таких формулювань має чіткий зв'язок з адміністративним правом, а тому є недоречним, адже лише ускладнюватиме розуміння, і на практичному, і на науково-теоретичному рівнях. В межах локального регулювання охорони праці, суб'єктом владних повноважень, що одночасно є й суб'єктом регулювання вважаємо Державною службою з питань праці, оскільки вона допомагає формувати локальні акти.

Щодо безпосередньо суб'єктів відносин з охорони праці, то В.П. Пікуль пропонує їх трактувати, як особливих та специфічних учасників трудових відносин, діяльність яких регламентується нормами права та спрямована на регулювання відносин через покладення повноважень й надання спеціального правового статусу задля підтримання законності та недопущення порушення прав з боку учасників охоронних правовідносин щодо забезпечення безпечних умов праці в ході виконання трудових функцій (Пікуль, 2019: 78). Тобто, суб'єкти охорони праці завжди повинні діяти з метою гарантування безпеки й комфорту умов праці для усіх працівників та захищати їх від неправомірного впливу інших суб'єктів, що наділені владою. Аналогічне твердження можливо застосувати до локального правового регулювання охорони праці із уточненням, що така мета досягається шляхом видання локальних нормативно-правових актів.

Як уже неодноразово визначалось, локальне правове регулювання охорони праці є процесуальною діяльністю, а отже й суб'єктів його проведення можливо розглядати, як суб'єктів процесуальних відносин. І.М. Чумаченко зауважує, що суб'єктами процесуальних відносин в трудовому праві є ті суб'єкти, за якими закріплено суб'єктивні права та юридичні обов'язки, які стосуються участі в справах з урегулювання трудових конфліктів, незалежно від їх ролі в такому процесі (Чумаченко, 2018: 38). Тобто, під суб'єктами процесуальних трудових відносин зазвичай розуміють лише тих суб'єктів, що приймають участь в судовому чи локальному розгляді справи про порушення трудових прав. Зрозуміло, що такий підхід є занадто вузьким, адже повинен охоплювати й внутрішню контрольно-наглядову діяльність та діяльність із локального регулювання. Доцільним є запозичення формулювання «незалежно від ролі у процесі», що особливо важливим є для локального регулювання, адже часто суб'єкти не приймають безпосередньої участі в розробці чи виданні акту, але впливають на його зміст та погоджують, наприклад, як це роблять профспілкові організації.

Наближеним є поняття суб'єкту законодавчого процесу, яким, на думку Л.В. Шадорська, є орган державної влади чи посадова особа, інша фізична чи юридична особа, яка володіє правами та обов'язками щодо прогнозування, планування законотворчої діяльності, а також розробки, розгляду й прийняття законів через їх підписання та оприлюднення, як й оцінювання ефективності (Шадорська, 2019: 7). Спільною є сутність діяльності суб'єктів локального регулювання, які створюють норми права в локальних актах та суб'єктів законодавчого процесу, що створюють безпосередньо закони. Так, напрацювання будь-якого локального нормативно-правового акту з охорони праці є неможливим без оцінювання його ефективності, адже від цього залежить безпека членів трудового колективу. Крім того, необхідним є й планування проектів з охорони праці для забезпечення можливості ознайомлення із ними суб'єктами трудових відносин та наявності достатніх фінансів для фактичного запровадження.

Тож, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що суб'єкт локального правового регулювання охорони праці — це учасник трудових та пов'язаних із ними відносин, що володіє правами та обов'язками щодо прогнозування, оцінювання ефективності, планування, розробки, розгляду, затвердження, погодження та надання чинності локальному нормативно-правовому акту у сфері охорони праці

та діє з метою підтримання безпеки та комфорту умов праці, мінімізації шкідливого впливу на психологічне та фізичне здоров'я працівників, зменшення ймовірності настання непередбачуваних соціальних ризиків на конкретному підприємстві, установі, організації.

Також, необхідним для формування класифікації системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці більш детально розібратись із підходами до розуміння терміну «система», адже це вплине на вибір елементів, тобто суб'єктів, а також розкриватиме, яким чином вони взаємодіють між собою.

У сучасному словнику української мови надаються численні дефініції системи, як: «порядок, що обумовлений правильним та плановим розташуванням та взаємним зв'язком частини; продуманий план; прийнятий порядок; форма організації державних установ, політичних одиниць; сукупність елементів, одиниць чи частин, які об'єднанні спільною ознакою та/або призначенням (Словник сучасної української мови, 1978). Із даного визначення слідує, що системі притаманний порядок, тобто усі її елементи включені до неї та взаємодіють згідно з певною логікою, яка є застосовується тільки в конкретній системі та може стосуватися спільних завдань, методів, способів, цілей чи функцій. Спільним для суб'єктів локального регулювання є їх направленість на охорону праці, при цьому способи досягнення мети дещо різняться залежно від обсягу та суті повноважень. Разом з тим, аналізуючи надані визначення стає помітно, що система є занадто категоріальним поняттям та для його пояснення використовуються синонімічні терміни, як то сукупність чи набір, що лише поглиблює проблемність розуміння поняття системи.

Д.І. Сіроха наголошує, що однією із важливих ознак локальної норми є те, що вона приймається компетентним органом, а коло суб'єктів прийняття встановлюється законодавством централізовано. До них варто зарахувати власника чи уповноваженого ним органу, раду правління, профспілковий комітет. Також, окремим суб'єктом є трудовий колектив. Відповідно, суб'єктами локальної нормотворчості є ті, органи, що проводять локальне регулювання на конкретному підприємстві (Сіроха, 2016: 178). Погоджуємося із твердженням автора щодо переліку суб'єктів, які можуть здійснювати локальне регулювання. Однак, варто наголосити, що така діяльність не може здійснюватися ними самостійно, за винятком прийняття роботодавцем положення щодо розподілу відпусток. Відповідно, локальне регулювання охорони праці здійснюється завдяки взаємопов'язаній та взаємозалежній діяльності усіх суб'єктів трудових відносин та є способом реалізації колективних трудових прав. У свою чергу, це визначає наявність системи суб'єктів. Така система суб'єктів не передбачає існування чіткої ієрархії між ними, а самі відносини мають договірний характер. Водночас, як вірно помічає Д.І. Сіроха, перелік суб'єктів локального регулювання не може суперечити чинному законодавству, яке хоча й не містить їх чіткого списку, однак вказує на ті відносини чи правові акти, що можуть прийматися в межах окремого підприємства.

З даного питання, І.М. Панкевич зазначає, що компетенція суб'єктів з прийняття локальних актів змінюється через розширення їх повноважень та компетенції підприємства з урегулювання трудових відносин. Так, на сьогодні, жоден акт не може бути прийнятий без участі профспілок. Їх участь може бути різною: прийняття локального акту спільно з профспілкою; за погодженням із профспілкою; із урахуванням думки профспілки (Панкевич, 2018: 62). Із таким твердженням можна погодитись лише частково. Так, якщо розглядати локальне регулювання охорони праці в історичному контексті, то можливо помітити перехід від повної влади роботодавця до її обмеження з боку держави та трудового колективу із переважанням першого й надалі урівноваження прав з локального регулювання кожного із них.

Разом з тим, участь профспілки, як представника працівників не завжди є необхідною. Особливо це стосується правил внутрішнього розпорядку, який містить права й обов'язки працівників та роботодавців, врегульовує окремі аспекти охорони праці й головне приймається трудовим колективом.

Дещо іншим є підхід В.С. Кузьмич, що розглядаючи види локальних нормативно-правових актів, включає до них стандарти організації, які забезпечують безпеку праці, збереження життя й здоров'я та вказує на наявність близько 40 діючих ДСТУ в сфері охорони праці (Кузьмич, 2017: 68). Тобто, автор до суб'єктів локального регулювання охорони праці відносить й уповноважені органи державної влади, які приймають державні стандарти з того чи іншого питання в сфері охорони праці. Варто наголосити, що такі стандарти поширюються на будь-яке підприємство, що веде діяльність, яка охоплюється державним стандартом.

Відповідно, не првменшуючи значення державних стандартів в охороні праці та діяльності з їх прийняття, все ж прийняття таких актів не є локальним регулюванням. Однак, в окремих випадках, коли державних стандартів чи інших актів щодо охорони праці не створено, прийняття локальних актів роботодавцем має відбуватися за погодженням із органом державної влади, однак лише тим, що вповноважений на реалізацію державної політики саме у сфері охорони праці.

Для більш детального дослідження питання, які ж саме суб'єкти є наділені повноваженнями щодо локального регулювання охорони праці та входять до спільної системи необхідно й проаналізувати законодавство. Найбільш типовим та загальноприйнятим суб'єктом локального правового регулювання охорони праці є роботодавець. Так, у ст. 13 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (Про охорону праці, 1992) визначено, що роботодавець зобов'язаний створювати на робочому місці умови праці, що передбачені законодавством та забезпечувати їх додержання, що включає у себе розробку та затвердження інструкцій та інших актів з охорони праці на підприємстві, а також встановлення правил виконання робіт та поведінки працівників на підприємстві, виробничих чи будівельних майданчиках, забезпечення текстом нормативно-правових актів працівників. Тобто, саме роботодавець відповідальний за достатнє та актуальне локальне регулювання охорони праці, а тому повинен ініціювати процес створення локальних

нормативно-правових актів та сприяти ініціативі інших суб'єктів. Повноваження роботодавця щодо локального регулювання є не систематизованими та знаходяться в різних частинах трудового законодавства. Проте, його самостійної діяльності буде не достатньо для належного локального регулювання, адже ставитиме під загрозу неупередженість й об'єктивність локального регулювання, дотримання трудових прав працівників.

Оскільки, одним із локальних нормативно-правових актів є колективний договір, де формують окремий розділ з охорони праці, то й суб'єктів його створення можливо вважати суб'єктами локального правового регулювання. Згідно з ст. 3 Закону України «Про колективні договори та угоди», колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони та профспілковими органами або представниками працівників, що були обрані трудовим колективом з іншої сторони (Про колективні договори та угоди, 1993). Відповідно, ще одним суб'єктом локального правового регулювання охорони праці можливо вважати або ж представника трудового колективу, або ж профспілку. Щодо останньої, то слід наголосити, що її повноваження в даній сфері не завершуються лише участь в соціальному діалозі.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки беруть участь в розгляді роботодавцями та їх об'єднаннями своїх пропозицій. Якщо не укладено колективний договір, то роботодавець зобов'язаний узгоджувати питання норм праці, оплати праці, премій та доплат, компенсаційних та гарантій виплат. Крім того, профспілки здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці (Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, 1999). Профспілки, як повноцінний суб'єкт локального правового регулювання можуть погоджувати локальні акти та слідкувати за їх виконанням, що особливо важливо якщо роботодавець неналежно виконує власні зобов'язання. Аналіз повноважень профспілкових органів демонструє динамічність відносин між суб'єктами локального-правового регулювання, адже без оцінювання ефективності локальних актів з боку профспілок неможливо було б сформувати майбутні шляхи розвитку. Водночас, правове регулювання їх співпраці досі є недостатнім. Варто наголосити, що профспілки, як сторона соціального діалогу свої пропозиції може надавати не лише для локальних нормативно-правових актів, але й для законодавства, а тому перед нею стоїть задача розмежування своїх завдань та ролі в межах підприємства та поза ним.

Ще одним суб'єктом відносин у сфері охорони праці функціонування якого в межах системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці потребує дослідження є Служба охорони праці на підприємстві.

Згідно з Законом України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ служба охорони праці створюється роботодавцем для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці. Створення служби покладається на роботодавця, який з урахуванням специфіки виробництва, видів діяльності, чисельності працівників, умов праці розробляє та затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства. Створена служба з охорони праці проводиться на підприємствах з кількістю працюючих 50 осіб і більше, в інших випадках функції цієї служби можуть виконувати за сумісництвом особи, які мають відповідну підготовку, якщо на підприємстві кількість працюючих до 20 осіб, для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Підпорядкування служби з охорони праці здійснюється безпосередньо роботодавцем. За своїми посадами та заробітною платою керівники та спеціалісти служби охорони праці прирівнюються до керівників та спеціалістів основних виробничо-технічних служб підприємства. Служба охорони праці формується зі спеціалістів, які мають вищу освіту та стаж роботи за профілем виробництва не менше трьох років (Типове положення про службу охорони праці, 2004). Особливість даного суб'єкта характерна в тому, що служба з охорони праці покликана забезпечити проведення відповідних заходів для забезпечення здорових і безпечних умов праці для працівників на підприємстві, установі, організації. Тобто, така Служба виконує організаційну та забезпечувальну функцію, вона допомагає суб'єктам трудових відносин краще розуміти локальні нормативно-правові акти, підвищує рівень їх правової обізнаності та правосвідомості в питаннях охорони праці. Разом з тим, проведення локального регулювання прямо не входить до їх компетенції та може проводитися лише опосередковано шляхом надання порад роботодавцям.

Слід виокремити також Комісію з питань охорони праці як суб'єкта відносин у сфері охорони праці та можливого елемента системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці.

Комісія створюється на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися Комісія з питань охорони праці. Загальні збори (конференція) затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке розробляється за участю сторін на основі Типового положення. Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця та трудового колективу (Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства, 2007). Комісії з питань охорони праці покликана для вирішення спірних питань які виникають між основними суб'єктами локального регулювання охорони праці. Аналіз повноважень комісії з питань охорони праці вказує на те, що вона здійснює свою діяльність у двох основних напрямках:

1. Контроль за створенням належних, безпечних і здорових умов праці.

Комісія має право перевіряти стан умов, безпеки праці й виробничої санітарії на робочих місцях,

дотримання працівниками інструкцій з техніки безпеки та інших нормативних актів з питань охорони праці; контролювати наявність та повноту інструкцій з техніки безпеки, своєчасність та якість проведення інструктажів з безпеки праці, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, правильне їх використання, своєчасне проведення хімічистки, прання, ремонту, сушіння, дезінфекції, дезактивації тощо; перевіряти стан санітарно-побутових приміщень, забезпечення ними працівників відповідно до встановлених норм, а також використання цих приміщень за призначенням.

2. Проводити соціальний захист працівників, які стали жертвами нещасних випадків на виробництві або ж отримали професійні захворювання.

Тому важливість цього суб'єкта має таке значення, що без комісії не було б проведено відповідної перевірки нещасних випадків. Тобто, Комісія з питань праці є органом, що проводить захист права на безпечні та комфортні умови праці для працівників після порушення такого права задля гарантування притягнення до юридичної відповідальності винних осіб та знаходження причин порушення законодавства про охорону праці. Комісія з питань праці не є постійним органом та не має достатніх гарантій незалежності та об'єктивності для того, щоб якісно проводити локальне правове регулювання охорони праці, як прямо встановлених прав на таке. Таким чином, включення її до системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці буде недоречним.

Слід розглянути й можливість включення працівника до системи суб'єктів локального правового регулювання охорони праці. Законодавство про охорону праці передбачає захист життя і здоров'я не лише працівників, які уклали трудовий договір, а й інших осіб, які прирівнюються до працівників у частині охорони праці. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ встановлені законодавством вимоги щодо безпеки та гігієни праці поширюються не лише на всіх найманих працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, а й на осіб, які проходять трудове та виробниче навчання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях у навчальних закладах, а також на підприємствах. Тобто, мова йде про осіб, які провадять трудову навчальну діяльність, не будучи найманими працівниками, але фактично виконуючи аналогічні трудові завдання. Якщо порівнювати працівника і роботодавця, то вони мають відповідну одну мету, роботодавець отримати прибуток, а працівник одержати винагороду за свою працю.

Тому коли працівник влаштувався на роботу його заробітна плата залежить від продуктивності його праці. Виконання вимог безпеки праці і застосування засобів захисту веде до збільшення продуктивності праці, а отже і розміру зарплати, якщо працівник не дотримується цих вимог, незважаючи на те, що така поведінка загрожує передусім їхньому життю і здоров'ю, то це призводить до негативних наслідків які відображаються як на працівнику так і на роботодавцеві.

Отже, працівник це особа яка працює на підставі трудового договору (контракту) має відповідні права і обов'язки стосовно виконуваної ним роботи. Можна виокремити відповідні ознаки працівника:

1. Особа укладає трудовий договір – контракт.
2. Одержує заробітну плату.
3. Виконує відповідну функцію згідно угоди.
4. Має відповідні права і обов'язки.
5. Існує на локальному рівні.

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що суб'єкти локального регулювання охорони праці формують окрему систему, існування якої обумовлюється наявністю передбачених у законодавстві повноважень щодо прийняття локальних актів у кожного із них, а також потребою в урівноваженні владних повноважень кожного із них. Дана система складається із наступних суб'єктів:

1. Роботодавець, як суб'єкт локального регулювання охорони праці;
2. Трудовий колектив, суб'єкт локального регулювання охорони праці;
3. Профспілкові організації, як суб'єкт локального регулювання охорони праці;
4. Державна служба з питань праці, як суб'єкт локального регулювання охорони праці.

Проведене дослідження свідчить, що існує ціла взаємопов'язана система суб'єктів правового регулювання охорони праці. Їх поняття є суміжним із поняттями суб'єкта законодавчого процесу та суб'єкта трудових відносин, а також є синонімічним до поняття суб'єкта локального нормотворення. На науково-теоретичному рівні системи суб'єктів локального правового регулювання є дещо більшою, ніж фактично, оскільки розглядаються можливості залучення до неї інших суб'єктів, що обізнані та працюють в сфері охорони праці, а отже покращуватимуть ефективність локального регулювання. З'ясовано, що чинне законодавство не містить чіткого переліку суб'єктів правового регулювання, як й їх повноважень, а тому таке питання потребує подальшого уточнення. Разом з тим, було висвітлено, що система суб'єктів правового регулювання охорони праці формується завдяки їх спільним завданням та меті.

Список використаних джерел:

1. Голован З.С. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин: співвідношення понять та змісту. *Форум права*. 2007. № 1. С. 23–25.
2. Кузьмич В.С. Основні аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. *Молодий вчений*, 2017. № 5.1. С. 66–69.
3. Панкевич І.М. Локальні норми в системі трудового права України. *Форум права*, 2018. № 5. С. 59–65.

4. Пікуль В.П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 188 с.
5. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. С. 361.
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. ст.668.
7. 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.
8. Самілик Л.О., Корбут Л.П. Співвідношення понять «суб'єкт права», «особа», «суб'єкт правовідносин», «учасник відносин». *Право і суспільство*, 2016. № 1. С. 89–93.
9. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*, 2016. № 31. С. 174–184.
10. Словник сучасної української мови. 1978. URL: <https://cutt.ly/NEkHrKR>
11. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства. НПАОП 0.00-4.09-07. Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.
12. Типове положення про службу охорони праці. НПАОП 0.00-4.21-04. Наказ держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.
13. Хіля М.М. Нормативно-правові акти як джерела адміністративного права України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Тернопіль, 2019. 204 с.
14. Чумаченко І.М. До проблеми визначення поняття суб'єкта процесуальних правовідносин у трудовому праві України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2018. № 2. С. 35–38.
15. Шадорська Л.В. Організація та планування законотворчого процесу в Україні: автореф. маг. роб. на здобуття маг. пуб. управл.: 281 – публічне управління та адміністрування; право соціального забезпечення. Чорноморський національний університет ім. Петра Могили. Миколаїв, 2019. 22 с.
16. Шевченко Н.М. Поняття й особливості охоронних відносин у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*, 2016. № 2,4. С. 131–135.
17. Щербина В.І. Трудове право України : підручник / За ред. В.С. Венедіктова. К. : Істина, 2008. – 384 с.

References:

1. Holovan Z.S. (2007). Subiekty trudovoho prava ta subiekty trudovykh pravovidnosyn: spivvidnoshennia poniat ta zmistu [Subjects of labor law and subjects of labor relations: the relationship between concepts and content]. *Forum prava*. № 1. pp. 23–25. [in Ukrainian].
2. Kuzmych V.S. (2017). Osnovni aspekty lokalnoho normatyvno-pravovoho rehuliuвання okhorony pratsi [The main aspects of local legal regulation of labor protection]. *Molodyi vchenyi*. № 5.1. pp. 66–69. [in Ukrainian].
3. Pankevych I.M. (2018). Lokalni normy v systemi trudovoho prava Ukrainy [Local norms in the system of labor law of Ukraine]. *Forum prava*. № 5. pp. 59–65. [in Ukrainian].
4. Pikul V.P. (2019). Pravovy status subiektiv trudovykh pravovidnosyn u sferi okhorony pratsi [Legal status of the subjects of labor relations in the field of labor protection]: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05. Kyiv. 188 p. [in Ukrainian].
5. Pro kolektivni dohovory ta uhody [On collective agreements and contracts]: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-XII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1993. №36. S. 361. [in Ukrainian].
6. Pro okhoronu pratsi [On labor protection]: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1992. № 49. st.668. [in Ukrainian].
7. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti [About trade unions, their rights and guarantees of activity]: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-XIV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). 1999. №. 45. S. 397. [in Ukrainian].
8. Samilyk L.O., Korbut L.P. (2016). Spivvidnoshennia poniat "subiekt prava", "osoba", "subiekt pravovidnosyn", "uchasnyk vidnosyn" [Correlation of the concepts "subject of law", "person", "subject of legal relations", "participant of relations"]. *Pravo i suspilstvo*. № 1. pp. 89–93. [in Ukrainian].
9. Sirokha D.I. (2016). Osoblyvosti lokalnykh normatyvnykh aktiv u sferi pratsi [Features of local regulations in the field of labor]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. № 31. pp. 174–184. [in Ukrainian].
10. Slovyk suchasnoi ukrainskoi movy [Dictionary of the modern Ukrainian language]. 1978. URL: <https://cutt.ly/NEkHrKR> [in Ukrainian].
11. Typove polozhennia pro komisiuu z pytan okhorony pratsi pidpriemstva [Standard regulations on the commission on labor protection of the enterprise]. NPAOP 0.00-4.09-07. Nakaz Derzhhirpromnahliadu vid 21.03.2007 r. № 55. [in Ukrainian].
12. Typove polozhennia pro sluzhbu okhorony pratsi [Standard regulations on labor protection service]. NPAOP 0.00-4.21-04. Nakaz derzhnahliadokhoronpratsi vid 15.11.2004 r. № 255. [in Ukrainian].
13. Khyliya M.M. (2019). Normatyvno-pravovi akty yak dzherela administratyvnoho prava Ukrainy [Normative legal acts as sources of administrative law of Ukraine]: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.07. Ternopil, 2019. 204 p. [in Ukrainian].
14. Chumachenko I.M. (2018). Do problemy vyznachennia poniatia subiekta protsesualnykh pravovidnosyn u trudovomu pravi Ukrainy [To the problem of defining the concept of the subject of procedural legal relations in the labor law of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. № 2. pp. 35–38. [in Ukrainian].
15. Shadorska L.V. (2019). Orhanizatsiia ta planuvannia zakonotvorchoho protsesu v Ukraini [Organization and planning of the legislative process in Ukraine]: avtoref. mah. rob.na zdobuttia mah. pub. upravl.: 281 – publichne upravlinnia ta administruvannia; pravo sotsialnoho zabezpechennia. Chornomorskyi natsionalnyi universytet im. Petra Mohyly. Mykolaiv. 22 p. [in Ukrainian].

16. Shevchenko N.M. (2016). Poniattia y osoblyvosti okhoronnykh vidnosyn u trudovomu pravi [The concept and features of security relations in labor law]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. № 2,4. pp. 131–135. [in Ukrainian].
17. Shcherbyna V.I. (2008). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: Pidruchnyk / Za red. V.S. Venediktova. K. : Istyna. – 384 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.11>

TEORETYCZNE I PRAKTYCZNE PROBLEMY REGULACJI PRAWNEJ PRACY WYBRANYCH PRACOWNIKÓW

Viktoriia Vasylieva

*aspirantka Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriia_Vasylieva@ukr.net

Adnotacja. W artykule omówiono gwarancje prawne jako ważny element statusu prawnego pracowników wybranych na stanowiska wybrane. Wskazano, że pracownicy wybrani na stanowiska wybrane są obdarzeni specjalnym statusem prawnym, który należy rozważać na podstawie takich podstawowych elementów jak osobowość prawna, prawa i obowiązki, odpowiedzialność za niewłaściwe wykonanie obowiązków, gwarancje prawne realizacji praw. Specyfika ich statusu prawnego polega na tym, że jest on regulowany nie tylko przez prawo ogólne, ale także specjalne. Zwrócono uwagę na cechy statusu prawnego wybranego organu podstawowej organizacji związkowej, które wynikają z faktu, że te ostatnie działają nie tylko jako organy organizacji społecznej, ale także jako przedstawiciele zespołu pracowniczego.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, prawo pracy, wybrane stanowisko, status prawny, gwarancje prawne.

THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF ELECTED EMPLOYEES

Viktoriia Vasylieva

*Graduate Student of the Department of Labor Law and social security rights of
Kyiv Taras Shevchenko National University (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriia_Vasylieva@ukr.net

Abstract. The article considers legal guarantees as an important element of the legal status of employees elected to elected positions. for improper performance of duties, legal guarantees of realization of rights. The specificity of their legal status is that it is governed not only by general legislation but also special. Attention is drawn to the peculiarities of the legal status of the elected body of the primary trade union organization, which are related to the fact that the latter act not only as bodies of the public organization, but also as representatives of the labor collective.

Key words: employee, employer, labor rights, elected position, legal status, legal guarantees.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вікторія Васильєва

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriia_Vasylieva@ukr.net

Анотація. У статті розглянуто юридичні гарантії як важливий елемент правового статусу працівників, обраних на виборні посади. Зазначено, що працівники, обрані на виборні посади наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки,