

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ: НАПРЯМИ РОЗВИТКУ

Розробка правової бази договірної регулювання охорони праці здійснюється у двох напрямках: корегування чинного законодавства у сфері охорони праці та договірної регулювання трудових відносин і формування нових законів.

Потреба в удосконаленні законів України «Про колективні договори та угоди», «Про охорону праці» та нормативно-правових документів щодо їх реалізації обумовлена значним терміном застосування, а також змінами, яких зазнало законодавство України щодо проблем регулювання соціально-трудова відносин.

Аналіз свідчить, що недоліки в реалізації законодавства про охорону праці та договірної регулювання охорони праці пов'язані з невизначеністю в трудовому законодавстві функцій і обов'язків власника. Відсутність у чинному законодавстві визначень термінів «роботодавець», «власник» обумовлює потребу в конкретизації їх змісту. Для механізму здійснення законодавства про колективні договори й угоди це сприятиме правильному визначенню сторін переговорів і регулюванню договірних відносин.

Положення законів України «Про оплату праці» (ст. 15), «Про відпустки» (ст. 26), «Про охорону праці» (ст. 29) та інших, де встановлення тарифних ставок та посадових окладів, порядку надання вимушених відпусток та умов стимулювання охорони праці визначається колективним договором, потребує внесення в Закон України «Про колективні договори та угоди» доповнень щодо визначення колективних договорів і угод правовими актами. Це встановить обов'язковість застосування договірних документів і норм, які вони містять.

Потребує розширення складова мети договірної регулювання соціально-трудова відносин, яка, крім регулювання трудових відносин, повинна містити додатковий напрям «узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і роботодавців», який є головною складовою соціального партнерства в трудовій сфері, спрямованого на запобігання виникненню конфліктів, у тому числі з питань охорони праці, та розробку заходів щодо їх попере-

дження, сприяння врегулюванню трудових спорів (конфліктів) у цій сфері, що повинно знайти відображення в новій редакції Закону України «Про колективні договори і угоди».

Важливими є питання щодо співвідношення законодавства і договірних нормативно-правових документів, формування та реалізація додаткових, понад законодавчо встановлений рівень, прав і гарантій працюючим. Закони повинні мати статтю, яка містить ці принципові положення.

Чинне законодавство не конкретизує суттєву визначеність змісту договірного регулювання охорони праці. Так, надані у статтях 7, 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення щодо змісту договірних документів містять лише напрямки регулювання відносин без суттєвої їх визначеності, не націлюють на впровадження підвищених прав і гарантій працюючим, посилення їх соціального захисту. Не визначено зміст положень територіальних (регіональних) угод. Відсутня регламентація змісту розділу з охорони праці колективного договору, галузевої, регіональної, Генеральної угод і в Законі України «Про охорону праці».

Потребує законодавчого оформлення положення щодо обов'язковості повідомної реєстрації, її змістового визначення і мети, а саме, що повідомна реєстрація колективних договорів і угод провадиться органами виконавчої влади або місцевого самоврядування з метою не тільки відстеження їх змісту на непротиреччя чинному законодавству, а й урахування положень Генеральної, галузевої, регіональної угод, забезпечення якості, напруженості та ефективності заходів (прав і гарантій), що містяться в них.

Законодавство повинно регламентувати співвідношення документів договірного регулювання соціально-трудова відносин різних рівнів, делегування повноважень на інші рівні. Так, колективні договори повинні передбачати підготовку пропозицій щодо формування галузевої, регіональної, Генеральної угод; а угоди — рекомендації для застосування їх в колективних договорах підприємств.

Необхідно доповнити перелік сторін угод на різних рівнях, додати до нього Кабінет Міністрів України, державні органи управління та органи місцевої влади й місцевого самоврядування. Кабінет Міністрів України має виступати стороною Генеральної угоди, по-перше, як такий, що здійснює управління об'єктами державної власності, по-друге, як вищий орган виконавчої влади, що має виступати арбітром між власником та найманими праців-

никами згідно принципів трипартизму, по-третє, як виконавчий орган, відповідальний за стан та розвиток соціально-трудових відносин. Це ж саме стосується міністерств, відомств та інших органів управління майном, що перебуває у державній власності, на галузевому рівні, а також органів місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування, які наділені правом приймати рішення на відповідній території та здійснювати управління майном, що належить до сфери їх управління. Окремо слід виписати місце органів місцевого самоврядування, зміст їх діяльності, обов'язки, відповідальність та інше. Це питання є актуальним. Його невідзначеність стримує демократичні процеси поширення місцевих ініціатив щодо удосконалення соціально-трудових відносин у містах. Фактично місцеві держадміністрації як органи виконавчої влади монополюють інтереси регіону (області), а органи місцевого самоврядування або займають пасивну позицію, або зовсім не беруть участі в договірних процесах. Міжнародний досвід свідчить про ефективну практику укладання угод між сторонами соцпартнерства на місцевому рівні за участю органів місцевого самоврядування.

Моніторинг дії чинного законодавства з охорони праці, виявлені недоліки змісту та перешкоди щодо забезпечення роботодавцем безпечних умов праці визначили необхідність внесення змін до Закону України «Про охорону праці», які спрямовані на: відпрацювання економічного механізму стимулювання охорони праці, започаткування системи пільгового оподаткування, кредитування та ін.; поліпшення судового захисту прав і гарантій працюючих у сфері охорони праці; баланс у співвідношенні законодавчої регламентації прав, обов'язків та їх фінансового забезпечення; чітке визначення функцій управління охороною праці: обліку та аналізу, планування, стимулювання, організації та координації, контролю; чітку регламентацію відповідальності роботодавця за невиконання законодавства про охорону праці; розширення кола обов'язків працівника щодо забезпечення охорони праці та заходів щодо його покарання; розподіл функцій управління і контролю за охороною праці на державному та регіональному рівнях; чітке розмежування функцій та обов'язків між різними органами нагляду та контролю за охороною праці, а також підвищення рівня їх відповідальності за стан охорони праці; залучення в повній мірі можливостей профспілок щодо сприяння прийняттю дієвих заходів з охорони праці (через систему планування та договірного регулювання), забезпечення зацікавленості у створенні безпечних умов праці (через систему стимулювання),

здійснення незалежного контролю та інше. Ідеологія законопроекту повинна бути зорієнтована на попередження проявів виробничого ризику (забезпечення належного стану охорони праці), а не на захист працюючих у разі його реалізації через негативні наслідки.

Результати проведених досліджень свідчать про необхідність участі профспілок в управлінні охороною праці, повернення цього права профспілкам, головним завданням яких (на відміну від інтересів власника) є захист прав і інтересів працюючих. Надання такого права потребує внесення змін і доповнень не тільки в Закон України «Про охорону праці», а й у Закон України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності»; передбачення відрахувань на фінансування громадської структури власником.

Одночасно з удосконаленням чинного законодавства є гостра потреба у прийнятті нових законів: про соціальне партнерство, про трудові колективи, про спілки (об'єднання роботодавців). Доцільно до них включати положення, які визначають роль держави у регулюванні соціально-трудоких відносин.

Чала О. М., ст. викладач
Київський національний економічний університет

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні тісно пов'язане з розвитком нових форм власності та трансформацією соціально-трудоких відносин. Відтепер держава не є моновласником усіх засобів виробництва, змінюються відносини між роботодавцями і державою, роботодавцями і найманими працівниками. Базою ринкового регулювання соціально-трудоких відносин між роботодавцями і найманими працівниками стали договірні засади.

Договірне регулювання соціально-трудоких відносин — це, перш за все, процес узгодження, оптимізації інтересів головних суб'єктів ринку праці. Ядром договірного регулювання соціально-трудоких відносин є договірне регулювання оплати праці, яке останнім часом набуло значної актуальності.

Актуальність договірного регулювання оплати праці обумовлена об'єктивними процесами, які відбуваються у нашій економіці. По-перше, останні роки в Україні створилося і діє чимало приватних, спільних підприємств, регулювання заробітної плати