

ці служби та послуги слід, у міру можливості, пристосувати до потреб працівників, зайнятих неповний робочий час

Що стосується правової регламентації трудового договору з неповним робочим часом у трудовому законодавстві України, то вона залишається недосконалою. У чинному КЗпП лише одна стаття 56 передбачає порядок встановлення неповного робочого часу, категорії працівників, яким роботодавець зобов'язаний надати можливість працювати на умовах неповного робочого часу, його оплату та містить загальну норму про заборону будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, а у проекті Трудового кодексу України лише одна стаття 146 «Особливості режиму роботи при неповному робочому часі» параграфу 2 «Режим робочого часу» глави 1 «Робочий час» Книги третьої «Умови праці» присвячена регулюванню неповного робочого часу.

Згідно із зазначеною статтею при неповному робочому часі режим роботи встановлюється за погодженням між роботодавцем та працівником і може передбачати неповний робочий час (зміну), неповний робочий тиждень або поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня. У главі 1 «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» Книги четвертої навіть не згадується про встановлення неповного робочого часу для вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Отже, якщо порівнювати зміст ст.56 КЗПП і ст. 146 проекту ТК, то у проекті взагалі не встановлюються будь-які гарантії для працівників, які зайняті неповний робочий час. Це суперечить міжнародним трудовим нормам і не є прийнятним у сучасний період, коли часткова зайнятість набула поширення в Україні, особливо враховуючи кризисну економічну ситуацію. Конвенція МОП № 175 Україною не ратифікована. У разі прийняття проекту ТК, що практично не врегульовує неповний робочий час, такі працівники залишаться без належного правового захисту, тому норми національного трудового законодавства необхідно привести у відповідність із нормами МОП, які встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, зайнятих неповний робочий час.

Волошина С. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ЗАГАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ ТА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЯ

Законодавство України встановлює загальні гарантії права на безпечні та нешкідливі умови праці, що надаються всім працівникам, а також передбачає додаткові гарантії для певних категорій працівників, що зумовлено підвищеними вимогами охорони їх здоров'я. До таких категорій нале-

жать працівники, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, неповнолітні особи, жінки, особи з пониженою працездатністю тощо.

Згідно зі ст. 5 Закону України «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, тому у разі включення до його змісту умов, які погіршують правове становище працівників порівняно із законодавством про охорону праці, вони визнаються недійсними (Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668).

Важливою гарантією захисту права працівника на охорону праці є надання працівнику інформації про умови праці на підприємстві і, зокрема, на робочому місці. Основним завданням роботодавця згідно із ст.13 Закону України «Про охорону праці» є створення безпечних умов праці, забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту. Крім загальних питань з охорони праці роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунуто. Водночас роботодавець повинен повідомити майбутнього працівника про можливі шкідливі, негативні наслідки впливу виробничих факторів на його здоров'я та ознайомити його з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах. Причому законодавець визначає форму виконаного роботодавцем обов'язку. Оскільки в законодавстві не встановлено виду документа, у якому майбутній працівник розписується про одержання такої інформації, то його форма визначається на конкретному підприємстві, в установі, організації. Цим документом може бути спеціальний журнал, окрема розписка. Пропонується такі записи робити в особовій картці, акті атестації робочого місця.

Не менш важливим чинником попередження виробничого травматизму є особисте усвідомлення працівником своєї ролі у виробничому процесі. У ст.14 Закону України «Про охорону праці» чітко визначаються обов'язки працівників з дотримання вимог нормативно – правових актів з охорони праці. Надання інформації працівникові про стан охорони праці має системний характер. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників під час їх роботи на підприємстві не лише про стан охорони праці, а й про причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Законодавством України передбачено гарантії у випадках виникнення загрози життю і здоров'ю працівників, не створення роботодавцями відповідних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну. До таких належать право працівника відмовитися від виконання роботи у разі виникнення виробничої ситуації, що загрожує життю і здоров'ю, право працівника розірвати трудовий договір з власної ініціативи, встановлення

юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці. Зазначені гарантії відображають зміст одного з державних принципів у сфері охорони праці – пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 688).

Така відмова буде правомірною, якщо працівник негайно повідомить про цей факт безпосереднього керівника чи роботодавця. За необхідності факт її наявності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового агента з питань охорони праці. У випадку виникнення конфлікту факт її наявності підтверджується відповідним органом державного нагляду за охороною праці і представником профспілки.

Дії працівника, який відмовився від виконання дорученої роботи з дотриманням підстав та порядку відмови, не вважаються порушенням трудової дисципліни. За ним зберігається місце праці, а за час простою, що виник не з його вини, виплачується середній заробіток.

У випадку невиконання роботодавцем зобов'язань щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, порушення законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань працівник має право розірвати трудовий договір з власної ініціативи. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, визначений працівником. Оскільки звільнення працівника із зазначеної підстави відбувається не з його вини, то працівникові виплачується вихідна допомога. Розмір вихідної допомоги визначається у колективному договорі, але у будь-якому випадку не може бути менший тримісячного заробітку працівника (Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375).

Працівника, який за станом здоров'я згідно з медичним висновком потребує надання більш легкої роботи, роботодавець має перевести за його згодою на таку роботу на строк, зазначений у медичному висновку, і за потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника щодо опанування іншої професії згідно із законодавством.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у тому самому порядку, що й до працівників підприємства.

Хотілось би відмітити, що рівень виробничого травматизму останніми роками, за статистикою, хоч і знижується, але це в основному відбувається за рахунок зменшення обсягів виробництва, тінізації трудових відносин і приховування фактів травматизму від розслідування та обліку. Чинне законодавство України потребує удосконалення у напрямку приведення його у відповідність з міжнародними і європейськими трудовими стандартами, урахування позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Сорочишин М. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ УГОД В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» 23 грудня 2010 року стало лише початковим етапом розвитку правового регулювання відносин соціального діалогу в Україні, оскільки для формування дієвого законодавства про соціальний діалог у сфері праці необхідним також є реформування законодавства, яким регулюється порядок здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Проте правове регулювання таких організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці як колективні переговори з укладанням колективних угод і колективних договорів, примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів здійснюється Законами України, які були прийняті задовго до прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», і, не зважаючи на прийняття 16 жовтня 2012 року Закону України № 5458-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів», стверджувати про узгодження загальних положень, якими регулюються відносини соціального діалогу та порядок здійснення його окремих організаційно-правових форм можна буде лише після прийняття проекту Трудового кодексу, в який включено окрему Книгу 6 «Колективні трудові відносини».

Статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Разом з тим, даним нормативно-правовим актом залишилось не визначеним поняття «сфера дії сторін, які підписали угоду». Міністерство праці та соціальної політики України в своєму листі від 04.07.2008 р. N 435/13/84-08 «Про поширення норм Генеральної угоди» розтлумачило, що конструкцію «сфера дії сторін, які підписали угоду» потрібно розуміти наступним чином: якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють ін-