

РИЗИКОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СВОБОД ПРАЦІВНИКІВ

Мельник-Лимонченко О. Р.

аспірант кафедри трудового права

Київського національного економічного університету

імені Вадима Гетьмана

м. Київ, Україна

Безпечні умови праці на виробництві становлять найважливіший об'єкт діяльності органів контролю за дотриманням трудового законодавства. У сучасних умовах це набуває особливої значущості, оскільки сфера трудових правовідносин є ґрунтом для різноманітних порушень власниками і посадовими особами підприємств. Відносини у сфері охорони праці традиційно розглядають у юридичній науці як частину предмета правового регулювання галузі трудового права. Водночас, взаємозв'язок питання охорони праці з позитивно-правовим гарантуванням особистих прав людини з боку органів державної влади та місцевого самоврядування дає нам можливість відносити питання контролю за дотриманням трудового законодавства та вимог охорони праці в Україні до сфери сучасного адміністративно-правового регулювання.

Удосконалення організаційно-правових засад здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства та вимог охорони праці прямо пов'язане з широким запровадженням та практичним використанням ризик-орієнтованих принципів. Впровадження міжнародних норм здійснення аудиту охорони праці та найкращих іноземних практик вже сьогодні призвело до використання ризик-орієнтованого підходу у вітчизняній діяльності контролюючих органів, що робить її більш результативною. Сучасна концепція аудиту охорони праці базується на ризик-орієнтованих принципах і впроваджується по всьому світі. Впровадження в Україні ризикорієнтованого підходу до проведення планових заходів державного нагляду (контролю) запроваджено низкою нормативно-правових актів. Мова йде про Постанову КМУ від 20 травня 2020 р. № 383 «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці» [1],

яка регламентує методику оцінювання ризиків від провадження господарської діяльності та порядок проведення планових заходів державного нагляду (контролю) Державною службою України з питань праці.

Постановою визначено два переліки ризиків – перший (передбачає 19 критеріїв оцінки) для оцінювання ступеню ризику від провадження господарської діяльності у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, другий (складається з трьох критеріїв) використовується щодо здійснення державного гірничого нагляду.

Зазначимо, що попередній алгоритм оцінювання, що визначався постановою КМУ від 6 лютого 2019 р. № 223 [2] передбачав сумарно 12 критеріїв оцінювання ступеню ризику від провадження господарської діяльності та лише 1 у сфері здійснення державного гірничого нагляду.

Незважаючи на достатньо комплексний підхід до оцінювання ризиків в діяльності господарюючих суб'єктів у досліджуваній сфері зазначимо, що складна епідеміологічна ситуація, викликана поширенням COVID-19 обумовлює необхідність доповнення ризиків. Вважаємо необхідним доповнити перелік ризиків для прийняття рішень щодо включень об'єктів контролю до плану перевірок наступними складовими (додаток «Доповнення методики»).

У зв'язку з цим виникає необхідність у дослідженні поняття *«групового інфікування працюючих внаслідок недотримання карантинних заходів, передбачених законодавством»*. Поява зазначеного критерію обумовлена проблематикою впливу ризиків біологічного характеру (різноманітних патогенів) на здійснення трудових прав працівників. Організація заходів біологічної безпеки на виробництві та ефективного біологічного захисту працівників обумовлюється наступними чинниками.

По-перше, необхідний рівень правового регулювання здійснення контролю у контексті охорони праці впливає на ефективність організації державного управління у сфері забезпечення біологічного захисту працівників, сприяє забезпеченню публічних інтересів та прав громадян. По-друге, драматичний розвиток суспільних відносин у нашій державі, складний економічний стан та критична ситуація обумовлена пандемією викликаною розповсюдженням коронавірусної хвороби, призводять до постійного виникнення кризових явищ, а отже правові норми в цій сфері повинні бути націлені на те, щоб коригувати управлінські, організаційно-правові та оперативні заходи у відповідності з вимогами та викликами сьогодення.

Нормативно-правовою базою формування відповідного профілю ризику є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих

актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року № 5308209IX [3] та Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» 6 квітня 2000 року № 1645-III [4]. Останній був доповнений важливими положеннями під впливом ситуації викликаної поширенням пандемії COVID-19.

Безумовно, хоча сучасна коронавірусна хвороба викликана вірусом COVID-19 є потенційно виліковною але може і повинна бути віднесена до особливо небезпечних інфекційних хвороб через високу ймовірність настання негативних наслідків, загрозу здоров'я та життя значної кількості людей.

Ідея запровадження контролю за станом дотримання вимог безпеки на виробництві через високу небезпеку зараження працівників особливо небезпечними інфекційними хворобами і полягає у необхідності сформувати адміністративно-правовий механізм захисту від інфікування хворобами, що є складовою системи біологічної безпеки та протидії порушенням прав працюючих, які в Україні ще не сформованим на належному рівні.

Література:

1. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці : Постанова КМУ від 20 травня 2020 р. № 383. *Верховна Рада України. База «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/383-2020-%D0%BF#Text>

2. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, ... : Постанова КМУ від 6 лютого 2019 р. № 223. *Верховна Рада України. База «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/223-2019-%D0%BF#Text> (втрата чинності)

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України № 530-IX. *Верховна Рада України*.

База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>

4. Про захист населення від інфекційних хвороб 6 квітня 2000 року № 1645-III. Верховна Рада України. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 10.07. 2020).

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Москаленко С. І.

доктор юридичних наук,

доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Національного авіаційного університету

м. Київ, Україна

Чжао Хунян

студент

Національного авіаційного університету

м. Київ, Україна

Правовою основою мотивації є нормативно-правові акти, що регулюють питання трудового, господарського законодавства. До таких актів, в першу чергу відноситься Кодекс Законів про Працю України, Закон України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», тощо [1–3]. Крім того, питання винагороди, оплати праці працівників, інші умови заохочення регламентуються внутрішніми локальними актами організацій: колективними договорами, положеннями. Так, Кодексом Законів про працю визначено, що Законодавством України визначено, що заробітна плата – є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Необхідно зазначити, що розмір цієї винагороди залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його власної праці та господарської діяльності підприємства. Розподіл заробітної плати на основну та додаткову дозволяє встановлювати винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок та за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість, особливі