

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**О. Г. СЕРЕДА**

**ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ  
ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ  
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ  
ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**Монографія**

Харків  
«Право»  
2018

УДК 349.23(477)-049.65(4-672ЄС)

С32

*Рекомендовано до опублікування вченою радою  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 5 від 23 листопада 2018 р.)*

**Рецензенти:**

*К. Ю. Мельник* – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ;

*М. М. Клемпарський* – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України

**Середа О. Г.**

С32 Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Середа. – Харків : Право, 2018. – 472 с.

ISBN 978-966-937-568-1

Монографію присвячено державно-правовому механізму захисту прав працівників в умовах європейської інтеграції, а також комплексному аналізу актуальних теоретичних і практичних проблем нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України. Досліджено теоретичні й практичні проблеми державно-правового механізму захисту прав працівників, висвітлено проблемні питання та перспективи його запровадження й розвитку. Проаналізовано правовідносини у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, розкрито їх структуру. Особливу увагу приділено дослідженню проблем та напрямів удосконалення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. На підставі проведеного дослідження із зазначених питань запропоновано пропозиції щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства з урахуванням міжнародних нормативно-правових актів, законодавства Європейського Союзу та держав – членів ЄС.

Розраховано на науковців, викладачів, аспірантів, студентів, практикуючих юристів, управлінців, а також усіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

**УДК 349.23(477)-049.65(4-672ЄС)**

© Середа О. Г., 2018

ISBN 978-966-937-568-1

© Видавництво «Право», 2018

# Зміст

Передмова .....	6
-----------------	---

## Розділ 1

<b>ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....</b>	<b>10</b>
---	-----------

1.1. Поняття та значення державно-правового механізму захисту прав працівників в Україні в умовах євроінтеграції .....	10
1.2. Верховенство права як основоположний принцип правового механізму захисту прав у сфері праці .....	32
1.3. Поняття захисту прав працівників державною в умовах євроінтеграції.....	60
1.4. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах євроінтеграції: проблеми та перспективи розвитку.....	83

## Розділ 2

<b>ЗМІНИ ПАРАДИГМИ МЕТОДОЛОГІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ .....</b>	<b>125</b>
---	------------

2.1. Теоретико-правові засади системного підходу як підґрунтя формування правового аутопоезису .....	125
2.2. Правовий аутопоезис як методологічний фактор формування захисту прав працівників.....	145

## Розділ 3

<b>УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ З БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ .....</b>	<b>165</b>
---	------------

3.1. Теоретичні та практичні проблеми реалізації законодавства про охорону праці в Україні.....	165
3.2. Безпека і гігієна праці як складова змісту трудового правовідношення.....	179
3.3. Правове регулювання безпеки і гігієни праці за законодавством Європейського Союзу .....	197

3.4. Практика Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів, пов'язаних із забезпеченням безпеки і гігієни праці.....	214
3.5. Шляхи удосконалення вітчизняного законодавства про охорону праці в умовах євроінтеграції України.....	228

## **Розділ 4**

### **ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА**

#### **СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ**

<b>ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА .....</b>	<b>238</b>
4.1. Органи державної влади як суб'єкти нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.....	238
4.2. Взаємодія суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.....	259

## **Розділ 5**

### **ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ**

#### **НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ**

<b>ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....</b>	<b>276</b>
5.1. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства .....	276
5.2. Оптимізація системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.....	291
5.3. Шляхи розвитку видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.....	306
5.4. Визначення меж нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.....	315

## **Розділ 6**

### **РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....**

<b>326</b>	
6.1. Необхідність проведення реформ трудового законодавства щодо захисту прав працівників у сучасних умовах .....	326
6.2. Захист персональних даних працівника як вагома складова європейської інтеграції.....	348
6.3. Медіація (посередництво) як можливість захисту прав працівників та вирішення трудових спорів (конфліктів).....	372

6.4. Специфіка міжнародного правового регулювання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства .....	398
ВИСНОВКИ .....	414
ДОДАТОК .....	426
Список використаної літератури .....	428

## ПЕРЕДМОВА

У сучасних умовах розвитку України одним із найкращих способів реалізації національних інтересів суспільства, а також одним із найважливіших питань державної політики є процес входження до провідної європейської організації – Європейського Союзу. Стратегія євроінтеграції виявляється в усіх сферах суспільного та державного життя, і трудове законодавство не є винятком. Із цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. Укладено Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, один із підрозділів якої присвячений положенням щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу.

Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу й стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі реалізації права на працю та адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування науково виважених, аргументованих підходів у цьому напрямі.

Розвиток демократичних засад у виробничій сфері та у взаємовідносинах між суб'єктами трудового права, інтеграція з європейськими інституціями (у тому числі й у царині праці) є стратегічною метою України за сучасних умов державотворення та першочерговим питанням на порядку денному всіх гілок влади. Пріоритетним напрямом для науковців та практиків, роботодавців і працівників, державних установ та демократичних інституцій є проблематика приведення законодавства про працю України у відповідність до трудового законодавства Європейського Союзу, визначення напрямів співробітництва у зазначеній сфері тощо. Європейська інтеграція і членство в ЄС є найкращим способом реалізації національних інтересів України, побудови економічно розвиненої і соціальної держави й демократичного суспільства, зміцнення позицій у світовій системі міжнародних відносин, удосконалення державно-правового механізму забезпечення прав людини у сфері праці, оновлення й реформування трудового законодавства. Сьогодні в Україні триває складний процес реформування організації й функціонування правової системи (в цілому й трудового права зокрема), її адаптації до сучасних соціально-економічних, політичних умов. Це зумовлює активні-

зацію наукових пошуків і досліджень, пов'язаних із визначенням природи такого феномену, як правова доктрина трудового права й доктринальні підходи розвитку галузі за сучасних умов, їх ролі та значення у правовому житті суспільства в цілому та суб'єктів трудового права, що є однією із ключових проблем для науки трудового права.

Складний процес входження до Європейського Союзу є підґрунтям запровадження високих стандартів у сфері праці й розробки правового механізму захисту прав працівників, який би базувався на загальнолюдських цінностях, визнаних міжнародною спільнотою та закріплених у міжнародно-правових актах. Проголошення у ст. 43 Конституції України права на працю й закріплення інших трудових прав, поступове створення державою умов для їх здійснення громадянами України, демократизація всіх сфер суспільно-політичного життя, застосування нових організаційно-правових форм здійснення господарської діяльності привели до перегляду та реорганізації державно-правових інститутів, переосмислення фундаментальних ідей і положень у царині праці.

Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою, демократичною, соціальною державою висувають високі вимоги до правового регулювання суспільних відносин, які регламентуються трудовим правом, до підвищення якості й ефективності зазначеної галузі. Тому цілком природним є зростання інтересу науковців і практиків до проблем державно-правового механізму забезпечення прав людини у сфері праці, сфері дії трудового права, окреслення сучасної методології галузі, напрацювання широкої низки гарантій трудових прав, визначення правових гарантій щодо реалізації права на працю, права на свободу праці, права на чітко визначений механізм виникнення й припинення трудових правовідносин тощо.

В умовах розроблення нових правових механізмів реалізації положень Конституції України, постійного оновлення міжнародного та національного законодавства, прийняття в подальшому нової редакції Трудового кодексу України особливого значення набувають удосконалення правового регулювання контрольно-наглядової діяльності органів державної влади, запровадження нової ідеології їх функціонування, метою якої є забезпечення та гарантування реалізації прав, свобод і законних інтересів громадян.

У зв'язку з цим особливу увагу слід зосередити на правах людини, зокрема трудових, додержання і реалізація яких є підґрунтям існування демократичної та правової держави. При цьому епіцентр соціально-економічної дестабілізації в Україні сьогодні припадає саме на сферу реалізації соціаль-

но-трудових прав громадян, а негативні процеси, що відбуваються в ній, посилюють соціальну напруженість у суспільстві. У цих умовах зростає роль нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, а реалії сьогодення ставлять завдання щодо необхідності забезпечення й захисту трудових прав та інтересів громадян, суспільства і держави. Такий стан нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства на сучасному етапі неможливий без науково обґрунтованої розробки їх концепції, а також удосконалення організаційно-методичної складової контрольної-наглядової діяльності й законодавчого регулювання трудових прав громадян.

Необхідність ґрунтовного дослідження нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства зумовлена декількома факторами. По-перше, питання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, які відіграють особливу роль у забезпеченні прав та законних інтересів громадян, на сьогодні комплексно не вивчалися. Лише дослідження деяких науковців були присвячені загальним засадам прокурорського нагляду та відомчого контролю, серед яких варто відзначити як вітчизняних, так і зарубіжних учених із різних галузей права: М. Г. Александрова, В. С. Андреева, О. М. Бандурку, В. С. Венедиктова, Н. К. Воєводенка, В. М. Гаращука, Л. М. Давиденка, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, С. С. Каринського, М. В. Косюту, О. В. Лавриненка, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, В. Г. Малова, А. С. Мельника, А. Є. Пашерстника, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, В. О. Процевського, О. І. Процевського, Г. П. Середу, Л. О. Сироватську, В. М. Скобелкіна, О. І. Ставцеву, Н. М. Хуторян, О. І. Шибанову, Б. О. Шеломова, М. К. Якимчука, О. М. Ярошенка та ін. По-друге, актуальність вказаної теми дослідження обумовлена також необхідністю вдосконалення діяльності контрольних-наглядових органів і як кінцевий результат – покращення контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства України.

Основні положення і висновки роботи ґрунтуються на аналізі правових можливостей трудового законодавства України, міжнародного законодавства про працю, законодавства Європейського Союзу та особливостей його застосування. Нормативно-правовою основою дослідження послужили Конституція України та законодавчі акти України, чинне трудове законодавство та проект Трудового кодексу України, міжнародно-правові договори Міжнародної організації праці, рекомендації, узагальнення практики та правові позиції з досліджуваних питань, які були викладені Європейським судом з прав людини; директиви та регламенти ЄС, а також нормативно-правові акти трудового й суміжних галузей права зарубіжних держав. Наукові результати



роботи дозволили обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства, що покликане вирішити практичне завдання науки трудового права – захист прав і законних інтересів учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин.

Автор висловлює глибоку вдячність рецензентам: доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ Костянтину Юрійовичу Мельнику та доктору юридичних наук, професору, професору кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України Миколі Миколайовичу Клемпарському – за критичну оцінку монографії та висловлені зауваження і рекомендації під час роботи над її написанням. Особливу вдячність автор висловлює доктору юридичних наук, професору Григорію Порфіровичу Середі за цінні зауваження та важливі рекомендації, які посприяли вдосконаленню наукової праці.

# ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНО- ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

---

### 1.1. Поняття та значення державно-правового механізму захисту прав працівників в Україні в умовах євроінтеграції

Європейська інтеграція, курс на яку проголошено Україною, є небувалою політичною конструкцією, що постійно розбудовується та вдосконалюється. Вона спирається на систему оригінального врядування<sup>1</sup>. Ґрунтуючись на величезному досвіді та загальнолюдських цінностях, механізм європейської інтеграції зараз є ефективною відповіддю на виклики глобалізації, розбудову правового механізму захисту прав людини.

Зазначене є найкращим способом реалізації національних інтересів: побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі, запровадження принципу верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави, наповнення новим змістом інших принципів трудового права як керівних засад, ідей, що зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання у сфері праці, тощо.

---

<sup>1</sup> Див.: Гоці Сандро. Урядування в об'єднаній Європі : пер. з італ. Київ : К. І. С., 2003. С. 7.

Становлення громадянського суспільства за сучасних умов державотворення є ключовою проблемою реалізації соціальних та економічних прав, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародно-правовими актами. Питання втілення конституційних положень та міжнародних стандартів у сфері праці, розвитку соціального діалогу та інших інституцій громадянського суспільства як засобу становлення демократичних процесів на виробництві, розвитку ринкової економіки та запровадження інститутів правової і соціальної держави зумовлюють актуальність дослідження складної проблематики розвитку громадянського суспільства й напрацювання відповідного правового механізму. Громадянське суспільство характеризується багатьма складовими, але перш за все це сфера соціальної інтеграції між економікою і державою, між соціалізацією суспільства і державними гарантіями, надійним і справедливим захистом прав громадян тощо<sup>1</sup>.

О. В. Москаленко наводить переконливі аргументи стосовно того, що повноцінне громадянське суспільство можливе тоді, коли воно перебуває у стані рівноправного партнерства та якісної правової взаємодії з державою. Головними чинниками впливу на розвиток України як правової, демократичної держави має стати формування злагодженого механізму правового регулювання як самостійної діяльності інститутів громадянського суспільства, так і їх взаємодії з органами державної влади<sup>2</sup>. Не випадково правовий механізм захисту прав працівників розглядається в літературі як складова громадянського суспільства<sup>3</sup>. Необхідно звернути увагу на те, що зазначе-

<sup>1</sup> Див.: Коэн Д. Л., Арато Э. Гражданское общество и политическая теория / [пер. с англ. ; общ. ред. И. И. Мюрберг]. Москва : Весь Мир, 2003. С. 7–8.

<sup>2</sup> Москаленко О. В. Розвиток громадянського суспільства в сучасних умовах державотворення. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Серія: Юрид. науки*. 2014. Вип. 3, т. 1. С. 54.

<sup>3</sup> Див.: Громадянське суспільство: проблеми і напрями інституційного розвитку / уклад.: Ю. П. Сурмін, Т. П. Крушельницька, В. В. Карлова та ін. ; за заг. ред. Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2008. С. 54; Розвиток громадянського суспільства в Україні: минуле, сучасність, перспективи : [кол. моногр.] / за заг. ред. О. М. Руденко, С. В. Штурхецького. Острог : ІГСУ : Вид-во Нац. ун-ту «Остроз. акад.», 2014. Вип. 7. С. 54–55. (Серія: «Громадянське суспільство»); Скрипнюк О. В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики : [монографія] / Київ : Ін-т

ний правовий механізм в умовах реформування трудового законодавства та орієнтації на європейські й загальнолюдські цінності наповнюється новим змістом і правовими методами, втіленням новітніх принципів тощо.

Також слід підкреслити, що адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників, змісту трудових правовідносин, відповідальності працівника та роботодавця до стандартів Європейського Союзу, виявляється складним і суперечливим процесом. Іноді одні положення законодавства (що базувалося на застарілих радянських засадах) вже не діють, а нові ще не прийняті. Крім того, бурхливий (подекуди хаотичний і безсистемний) розвиток законодавства про працю спричиняє прогалини або дублювання правових положень, суттєве порушення прав у царині праці тощо. Важливою складовою в цих умовах є об'єктивна та неупереджена оцінка позитивних і можливих негативних наслідків входження України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції<sup>1</sup>. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є актуальною на сучасному етапі державотворення та полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, творчої, соціальної, культурної активності громадян України як демократичної та соціальної держави, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу, реалізацію широкого кола економічних і соціальних прав, у тому числі й фундаментального права на працю.

Економічна, правова, політична і культурна співпраця з Європою та її різноманітними інституціями є підґрунтям для створення спільних підприємств, залучення інвестиційних проектів на території

держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. С. 34–40; Чувардинський О. Г. Громадянське суспільство в Україні: становлення, функціонування, перспективи розвитку. Київ ; Ніжин : ТОВ Аспект-Поліграф, 2006. С. 210–215; Колодій А. Ф. На шляху до громадянського суспільства. Теоретичні засади й соціокультурні передумови демократичної трансформації в Україні : монографія. Львів : Червона калина, 2002. С. 50–52.

<sup>1</sup> Див.: Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу. *Юрист України*. 2012. №4. С. 109–110.

України, реальним механізмом запровадження сучасних наукових досягнень у всіх сферах та трансфером новітніх технологій, можливістю відкриття на теренах нашої країни різних суб'єктів господарської діяльності в різних організаційно-правових формах (які раніше були нехарактерними при здійсненні господарської діяльності, наприклад технополіси, технопарки та ін.), можливістю реалізовувати своє право на працю громадянами України як у межах країни, так і за кордоном, зменшувати відсоток безробіття, стимулювати громадян до активної діяльності тощо.

Наша держава переживає зараз важливий етап європейської інтеграції – укладаються міжнародні й міждержавні різноманітні угоди, розширюється економічна співпраця (як між державами, так і між суб'єктами господарювання), поглиблюються виробничі зв'язки на підставі запровадження сучасних технологій та технологічних процесів тощо.

Зазначені інтеграційні процеси відображають суттєві зміни в розумінні ролі держави і права для суспільства й конкретної особи, у тому числі й у сфері праці. М. І. Іншин справедливо вказує, що реформування правової системи України має ґрунтуватися на вагомій теоретичній базі та глибокому аналізі позитивного зарубіжного досвіду. Не омине реформування й права як системи норм, які передбачають засоби і способи впорядкування життя суспільства й людини<sup>1</sup>. При цьому виникає низка проблемних питань щодо приведення законодавства про працю України у відповідність до законодавства Європейського Союзу, запровадження загальнолюдських цінностей, визначення напрямів співробітництва між Україною і Європейським Союзом у сфері міграційних питань, у сфері правового регулювання умов праці та надання відпусток, функціонування механізму правового регулювання трудових відносин за умов подальшого становлення в Україні ринкової економіки та гарантій у сфері праці, де державне втручання забезпечує дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю (про охорону праці, про відпустки, підстави

---

<sup>1</sup> Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. С. 4–5.

виникнення, зміни і припинення трудових відносин, відповідальності та ін.), а відповідно, і захист трудових прав працівників.

Прагнення України до євроінтеграції, різноманітні глобалізаційні процеси в усіх сферах буття, у тому числі в економіці й правозастосовній діяльності, є підґрунтям для системного виявлення й ретельного аналізу сучасних тенденцій у розвитку трудового права з урахуванням зарубіжного досвіду, у підходах до вирішення загальних проблем особливостей правового регулювання, який напрацьований світовою спільнотою і може бути імплементований у національне законодавство країни<sup>1</sup>. Слід зазначити, що на сучасному етапі запровадження ринкових умов в економіку правову галузь продовжує ліхманити від реформ та новітніх модернізаторських ініціатив, пропонуються різні напрями (подекуди недостатньо обґрунтовані) вдосконалення трудового законодавства (які не завжди мають системний характер). Наразі науковці, правники й політики активно обговорюють долю нового Трудового кодексу України, який повинен стати індикатором сучасних відносин у сфері праці на підставі соціального діалогу, підґрунтям подальшого розвитку економіки нашої держави і гарантом прав працівників у сфері праці, орієнтиром демократизації виробничих відносин, фундаментом зрозумілого правового механізму захисту прав працівників тощо.

При цьому потрібно звернути увагу на те, що без визначення фундаментальних принципів і системного підходу до вироблення самої доктрини трудового права, без визначення правового механізму захисту трудових і соціальних прав працівників в умовах лібералізації у сфері праці неможливий подальший розвиток права взагалі й трудового права зокрема. Отже, в кінцевому підсумку не враховує всіх чинників загальнолюдських цінностей, сприятиме зменшенню гарантій реалізації права на працю, що може призвести до гальмування позитивних економічних перетворень у країні та зростання негативних явищ у державі й напруги в суспільстві, викликати недовіру до державних інституцій, значно погіршити матеріальне благополуччя громадян тощо.

---

<sup>1</sup> Див.: Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. Москва : Проспект, 2012. С. 4–6.

Трудове законодавство України регулює достатньо широке коло відносин у сфері праці, окрім того, воно також містить політичні та підприємницькі проблеми, є основою діяльності юридичної особи як суб'єкта господарювання. За часи незалежності в Україні змінювалися влада й роль держави в регулюванні праці, наповнювалися новим змістом засади здійснення господарської діяльності, запроваджувалися новітні принципи взаємовідносин між працівниками і роботодавцями, а разом з цим і політична концепція трудового права, яка впливала на формування цієї галузі національного права, внаслідок чого трудові принципи та норми постійно коливалися від демократичних засад до прокомуністичних<sup>1</sup>. При цьому необхідно підкреслити, що саме розроблення та запровадження конкретного, прозорого і зрозумілого правового механізму захисту трудових і соціальних прав працівників мають стати запорукою та надійним бар'єром захищеності працівників (та їх сімей) від негативних правових коливань та економічних курсів, які проголошує держава на різних етапах розвитку, впливу політичних уподобань, надійним бар'єром запобігання безробіттю, порушенням трудового законодавства тощо.

Протягом усього періоду становлення та розвитку трудового права науковцями та практиками розроблялися різноманітні складові правового механізму захисту прав працівників. В. І. Щербина слушно наголошує, що з моменту свого виникнення і до сьогодні трудове право пройшло складний шлях, який характеризується різними історичними віхами: від визнання трудового права ланкою ідеологічної боротьби з протилежною соціально-економічною формацією (у радянський період) і до певного занепаду та певної втрати соціальної цінності (на початку 90-х рр. ХХ ст.)<sup>2</sup>. Слід зазначити, що становлення трудового права відбувалося від процесів жорсткого централізованого регламентування відносин у сфері праці (за радянських часів)

---

<sup>1</sup> Див.: Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 646.

<sup>2</sup> Щербина В. І. Проблеми формування ідеології сучасного трудового права. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. 111 Міжнар. наук.-прак. конф. (Харків, 7–8 жовт., 2011 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 93–97.

до соціального партнерства і соціального діалогу (сучасний демократичний етап), розвитку договірного регулювання, запровадження загальнолюдських цінностей та європейських стандартів тощо.

Слушною є позиція С. С. Лукаша, який наводить переконливі аргументи щодо того, що сучасний етап розвитку трудового права характеризується бурхливим оновленням законодавства, який покликаний адаптувати норми й інститути до умов ринкової економіки, виключити положення, несумісні з сучасним станом економіки, і виробити нові, які б відповідали загальнолюдським цінностям. Він правильно наголошує, що розуміння шляхів реалізації основних заходів щодо приведення трудового законодавства України у відповідність до права Європейського Союзу повинно мати певний алгоритм, а саме: а) приведення положень національного права у відповідність із *acquis communautaire*; б) удосконалення додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників; в) врахування, розробка та запровадження ефективного механізму моніторингу чинного законодавства про працю на предмет його відповідності нормам права Європейського Союзу, а також контролю за його дотриманням суб'єктами трудових правовідносин; г) включення до регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин як безпосередньо права Європейського Союзу щодо регулювання праці, так і практики його застосування уповноваженими на те судовими чи подібними до них органами Європейського Союзу та результатів його тлумачення.

Крім того, науковець доречно акцентує увагу на модернізації норм у галузі праці, що має здійснюватися відповідно до напрацювань міжнародного трудового права і предметом якого є відносини між його суб'єктами з приводу захисту трудових прав працівників і діяльності їх професійних організацій (тобто відповідно до виробленого правового механізму). У свою чергу, методом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є встановлення взаємних прав і обов'язків у сфері праці незалежними суб'єктами міжнародних відносин на універсальному, регіональному й локальному рівнях шляхом добровільного волевиявлення на основі рівності сторін. Ураховуючи наве-



дене вище, під міжнародним трудовим правом визначено галузь міжнародного права, що становить особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників, діяльності їх професійних організацій, поліпшення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівності сторін.

Зважаючи на значне коло суб'єктів міжнародного права, серед яких важлива роль належить відповідним міжнародним організаціям та органам, цілком слушним є порушення питання про міжнародну правотворчість, яку можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права й уведення їх у дію. Найважливіша її особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати юридично обов'язковим погоджений зміст норми<sup>1</sup>. На підставі викладеного можна зробити висновок, що отримані за результатами міжнародної правотворчості нормативно-правові акти в галузі праці вимагають відповідної імплементації в систему вітчизняного трудового права, оскільки вони містять найбільш доцільні та виважені правові приписи з питань праці. Такий підхід має бути врахований при розробленні правового механізму регулювання відносин у процесі реалізації конституційного права на працю, підвищення системи гарантій його реалізації має стати запорукою протидії порушенням і зловживанням у сфері праці тощо.

Перехід до ринкових засад здійснення господарської діяльності окреслив цілий ряд проблем як економічного і соціального, так і правового характеру. М. П. Стадник справедливо зазначав, що ринкові відносини самі по собі висувають до найманих працівників підвищені вимоги у сфері використання найманої праці, особливо це є важливим в умовах глибокої економічної кризи, яка обумовлена як загальносвітовими процесами, так і об'єктивними й суб'єктивними факторами, що впливають на економічний розвиток нашої держави. До об'єктивних

---

<sup>1</sup> Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / наук. консультант М. І. Іншин ; Нац. акад. наук України. Київ, 2011. С. 8–9, 15–16.

факторів необхідно віднести незбалансовану структуру економіки, відсутність або недостатність нових технологій (незначна частина виробництва мала закінчений цикл). До суб'єктивних факторів можна віднести малоефективне управління економікою, зтяжну приватизацію тощо. Усі ці фактори на фоні світової економічної кризи негативно вплинули на розвиток економіки, а разом із тим і на рівень добробуту населення. Запровадження засад ринкової економіки обумовило також загострення суперечностей у сфері праці між його суб'єктами. Ці суперечності були викликані кількома факторами: 1) зміною суб'єктного складу трудових відносин; 2) повільним реформуванням трудового законодавства; 3) корумпованістю державного апарату; 4) відсутністю ефективною судовою системою; 5) правовим нігілізмом в усіх сферах. Усі ці фактори негативно впливають на рівень захисту трудових прав найманих працівників. Серед них необхідно виділити такий, на наш погляд, важливий фактор, як повільне реформування трудового законодавства<sup>1</sup>. Особливо це виявляється в напрацюванні правового механізму захисту прав працівників.

Слід погодитися з В. О. Процевським, який слушно зазначає, що ринкова економіка, на відміну від планової, виявила нові або загострила практично дві надзвичайно важливі та актуальні ознаки найманої праці: перша з них це те, що змінилося ставлення до змісту організації та управління трудової діяльності з боку наймача робочої сили – роботодавця; друга – змінилося співвідношення розподілу результатів праці між роботодавцем і працівником. Утім в обох випадках залишилися присутність і зацікавленість держави, оскільки громадяни як члени суспільства мають бути захищені державою<sup>2</sup>. Держава повинна забезпечити надійний правовий механізм такого захисту, як перепона свавіллю й безладу в галузі праці.

У результаті проведення низки правових та економічних реформ, з огляду на комплекс об'єктивних і суб'єктивних причин, лібералізу-

<sup>1</sup> Стадник М. П. Проект трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав. *Часоп. Київ. ун-ту права*. 2012/№2. С. 181.

<sup>2</sup> Процевський В. О. Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання. *Право* : зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. 2011. Вип. 16. С. 12.

ються усі відносини в суспільстві й у виробничій сфері, лібералізуються стосунки в державі й на конкретному підприємстві, в установі, організації. При цьому непоодинокими є випадки, коли держава проводить власну ліберальну соціальну політику, намагаючись не втручатися в стосунки працівників і роботодавців, а в окремих випадках взагалі пропонується ідеологія усунення держави та державних інституцій від її впливу на суб'єктів трудового права. Безумовно, така ситуація приводитиме до зменшення правових гарантій прав працівників, руйнуватиме правовий механізм їх захисту, зводитиме нанівець проведення економічних і правових реформ.

Таким чином, в умовах глобалізації, формування глобалізаційного інформаційного простору та виробничого середовища, без встановлення правопорядку у сфері трудових відносин (та тісно пов'язаних із ними відносин), без визначення комплексу гарантій у галузі праці неможливий подальший розвиток економіки країни, сумнівним стає підвищення добробуту працездатного та непрацездатного населення, зводяться нанівець зусилля нашої держави щодо євроінтеграції тощо.

Тому найважливішим завданням держави і суспільства є доведення правових стандартів регулювання трудових відносин в Україні і соціальних стандартів у сфері праці до рівня соціальної держави, проголошеного Конституцією України і характерного для благополучних, у соціальному відношенні, європейських держав, напрацювання й визначення правового механізму захисту трудових і соціальних прав працівників.

При цьому держава повинна забезпечити працівникам правову і фактичну можливість створювати різноманітні громадські організації та відповідні інституції, які є запорукою здійснення заходів щодо ефективної боротьби за свої права й економічні інтереси, діючи при цьому в рамках законності та правового поля, розробити адекватні правові форми (процедури й інститути) і гарантії ефективного використання конкретного механізму захисту прав, визначити конкретне коло прав та обов'язків роботодавця з урахуванням різноманітних організаційно-правових форм здійснення господарської діяльності, видів економічної діяльності та видів власності, напрямів господа-

рювання, окреслити чинники стосовно зловживання правом у галузі праці відповідними суб'єктами, визначити конкретні межі відповідальності тощо.

Системні дослідження й напрацювання науковців та юристів-практиків, збільшення кількості в судах трудових спорів (у тому числі в Європейському суді з прав людини) саме із соціальних і трудових питань, емпіричні виміри та повсякденні дані свідчать про те, що зазначене завдання не вирішене належним чином. Необхідно підкреслити, що є певні прогалини та неузгодженості в законодавстві про працю, не визначені системно-правовий механізм захисту соціальних і трудових прав, його принципи і засади тощо.

Слід констатувати, що на сучасному етапі державотворення значно поширені грубі порушення трудового законодавства (оформлення трудових відносин на підставі цивільно-правових договорів і спроба визнати людину товаром; усвідомлена повна відмова сторін трудового договору від мінімальних гарантій, наданих законом; використання праці працівників на межі неприпустимої примусової праці і залежного стану; нехтування приписами щодо охорони праці і безпеки виробництва, виробничої санітарії і пожежної безпеки; секвестрування прав профспілкових організацій; згортання засад соціального партнерства, спроби уникнення укладення колективних договорів та угод; намагання обґрунтувати, а подекуди й реальне запровадження штрафів й інших не передбачених законом санкцій; ігнорування принципових засад матеріальної і дисциплінарної відповідальності суб'єктів трудового права; припинення трудових відносин на підставах, не передбачених законом, тощо).

Необхідно зазначити, що працівники, у свою чергу, у багатьох випадках не використовують існуючі правові форми боротьби за свої права й інтереси, обґрунтовано побоюючись переслідувань, застосування до них організаційного, економічного або морального тиску з боку роботодавців чи державних інституцій. Непоодинокими є випадки незалучення працівників та їх представників до регулювання відносин у галузі праці, створення перепон щодо об'єднання у профспілкові організації, нехтування їхніми правами (а в окремих випадках

невизначенням зазначених прав та стратегії розвитку профспілкового руху), бездіяльності органів нагляду і контролю у сфері праці тощо.

Правова реформа – це багатоаспектне й системне явище. Однією зі сфер сучасного реформування в Україні є система державного управління, у тому числі і в царині праці, нагляду й контролю за трудовим законодавством, що є складовою правового механізму захисту прав громадян у вказаній галузі. Для України як правової, демократичної та соціальної держави питання організації влади сьогодні є дуже актуальним, а захист прав працівників, захист людини праці – головною складовою діяльності державних інституцій. При здійсненні державної діяльності українськими інститутами влади пріоритетне місце повинна посідати основна ідея, основою та провідним принципом якої має бути недопущення порушення та захист прав і свобод людини і громадянина, економічних і соціальних прав працівників та їх представників.

Сьогодні є всі підстави говорити про необхідність проведення адміністративної реформи в Україні. Під адміністративною реформою правники розуміють комплекс політико-правових заходів, які полягають у структурних, функціональних та державно-службових перетвореннях, насамперед у сфері виконавчої влади, з метою перетворення її із владно-репресивного механізму на організацію, що служить суспільству, і створення на цій основі ефективної системи державного управління<sup>1</sup>. При цьому така реформа в соціальній сфері та в галузі праці має проводитися на підставі соціального діалогу й засад соціального партнерства, з урахуванням принципу недопущення зменшення прав і гарантій у сфері праці, на підставі міжнародного досвіду правового механізму захисту трудових прав тощо.

У правовій літературі визначається, що реформування є дещо косметичним і несуттєвим перетворенням. Слід зазначити, що в численних довідниках та словниках термін «реформування» відсутній, оскільки перебуває в певному логічному взаємозв'язку із поняттям «реформи». Тому спочатку потрібно з'ясувати сутність слова «рефор-

---

<sup>1</sup> Див.: Коліушко І. Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні : монографія. Київ : Факт, 2002. С. 7.

ма». Більшість тлумачних словників поняття «реформа» (від лат. *reform* – перетворюю, поліпшую) визначають як перетворення, зміну, нововведення, яке не знищує основи існуючої структури<sup>1</sup>.

У «Юридичній енциклопедії» знаходимо визначення поняття «реформа» як процес кардинальних, часто тривалих за часом перетворень відповідних сторін суспільного життя, державно-правових інститутів, окремих структур тощо<sup>2</sup>. Під реформуванням розуміють перетворення, зміну шляхом реформ<sup>3</sup>.

Відомий науковець М. Рац, конкретизуючи поняття «реформа» і надаючи йому соціального змісту, зазначав, що реформа – суспільно значущі перетворення, які, по-перше, спрямовані на ті чи інші системи життя та діяльності; по-друге, пов'язані з необхідністю оновлення цих систем, приведення їх відповідно до умов, що змінюються; по-третє, проводяться більш-менш продумано і планомірно – так, щоб не порушувати тих систем життєдіяльності, що вже ефективно функціонують<sup>4</sup>. Таким чином, будь-які перетворення правової системи й реформи у галузі праці повинні мати поміркований характер і у жодному разі не порушувати прав працівників.

Визначаючи напрями реформування трудового законодавства, необхідно виходити з положень ст. 3 Конституції України, яка вказує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю<sup>5</sup>. В Україні сьогодні активно розбудовуються інститути правової та соціальної держави, а соціальна складова має найбільший вияв саме в галузі праці. Не викликає сумніву, що у правовій та соціальній державі права і свободи людини визначають зміст і спрямованість

<sup>1</sup> Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Голов. ред. Укр. рад. енцикл., 1974. С. 519.

<sup>2</sup> Юридична енциклопедія : в 6 т. Т. 5 : П – С / редкол. Ю. С. Шемшученко та ін. / Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Укр. енцикл., 2003. С. 303.

<sup>3</sup> Словарь иностранных слов. Изд. 15-е. Москва : Рус. яз., 1988. С. 433.

<sup>4</sup> Кониц С. Теорія реформ та проблеми адміністративно-територіального устрою України. *Екон. часопис XXI*. 2006. № 5/6. С. 9.

<sup>5</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

діяльності державних інститутів, які є відповідальними перед людиною за свою роботу. Забезпечення непорушності прав та свобод людини і громадянина є головним обов'язком будь-якої розвиненої держави. При цьому розвиненість і гарантованість трудових та соціально-економічних прав характеризують державу й є підґрунтям її економічного розвитку.

Не викликає сумніву, що предметом регулювання трудового права в Україні сьогодні є не лише трудові, а й соціально-трудова правовідносини, тобто ця галузь регулює надзвичайно широке коло відносин і визначає правовий механізм захисту прав працівників, а тому кожен нормативний акт системи трудового законодавства повинен розглядати людину як найвищу соціальну цінність.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер, адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які реалізують своє право на працю, виявляючи свою здатність до праці, яка не може бути відокремлена від особи працівника (укладаючи, як правило, трудовий договір). Слід погодитись із П. Д. Пилипенком, який слушно зазначає, що перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, зміни у політичній спрямованості, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природного права вимагають визначення нових основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні<sup>1</sup>. На наш погляд, у цьому напрямі неабияке місце посідає правовий механізм захисту прав працівників, який повинен базуватися на загальнолюдських цінностях.

Не випадково С. В. Вишневецька акцентує увагу на тому, що трудові відносини в умовах стрімкого реформування економічного й політичного ладу України з неминучістю зазнають суттєвого коригування. У зв'язку з цим постає завдання наукового осмислення змін і вироблення єдиних підходів до системи трудового права в цілому. На сучасному етапі необхідне вироблення основних концептуальних підходів до осмислення предмета трудового права, визна-

---

<sup>1</sup> Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства. *Юрид. газ.* 2006. № 17 (77). С. 4.

чення перспективи реформування доктрини трудового права України<sup>1</sup>. За сучасних умов предмет правового регулювання галузі постійно розширюється.

Збільшення сфери дії трудового права обумовлене переходом України до ринкових відносин, що є підґрунтям і викликає потребу у формуванні ринку праці, і це припускає створення виробничих умов, пов'язаних із роздержавленням і приватизацією власності; установленням різноманітних форм; останньої й визнанням їх юридичної й економічної рівноправності, затвердженням приватної власності на засоби виробництва як головної основи ринкових відносин у галузі праці; ліквідацією монополізму у сфері економіки, зокрема монополії держави на трудові ресурси, робочу силу, необмеженого монопольного права на її підготовку, розподіл і використання; наданням можливості працівникам самостійно вирішувати питання реалізації своїх здатностей і можливостей у сфері трудової діяльності; створенням у масштабах національної економіки єдиного ринкового простору, у рамках якого змогли б вільно розвиватися й ефективно функціонувати наймані працівники<sup>2</sup>.

Панівною ідеєю реформування трудового законодавства з урахуванням соціально-економічних змін, побудови ефективного механізму діяльності органів державної влади в галузі трудового права має стати форма відображення закономірних зв'язків та зовнішній вияв трудових відносин, що базуються на непорушності прав та свобод людини і громадянина, спрямовані на перетворення державно-правового механізму забезпечення прав людини в галузі праці на фундаментальні засади захисту прав працівників.

Так, ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод<sup>3</sup> встановлює, що нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати при-

---

<sup>1</sup> Вишневецька С. В. Проблеми реформування доктрин трудового права України. *Актуальні питання реформування правової системи України* : зб. наук. ст. : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 2–3 черв. 2006 р.). Луцьк, 2006. С. 16.

<sup>2</sup> Див.: Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. С. 23.

<sup>3</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. *Офіц. вісн. України*. 1998. № 13. Ст. 270.



мусову чи обов'язкову працю. Отже, забороняються будь-які елементи примусової праці.

Звертає на себе увагу те, що до значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не включаються такі види робіт: будь-яка робота, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; будь-яка служба військового характеру або у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається; служба, яка призначається замість обов'язкової військової служби; будь-яка служба, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; будь-яка робота чи служба, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків.

Статті 23, 24 Загальної декларації прав людини встановлюють, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини та її сім'ї.

Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку<sup>1</sup>.

Основний Закон нашої держави на розвиток міжнародних актів закріплює певні стандарти. Так, відповідно до статей 43–46 Конституції України<sup>2</sup> держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіц. вісн. України*. 2008. №93. С. 89. Ст. 3103.

<sup>2</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні визначаються законом.

Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, тимчасової або часткової втрати працездатності, безробіття з незалежних від них обставин, втрати годувальника, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Отже, у чинному законодавстві України та міжнародних нормах, що імплементовані у вітчизняне законодавство, закріплені основні права людини на працю та соціальне забезпечення. Проте з метою гарантування їх непорушності існує необхідність в існуванні чіткого правового механізму забезпечення прав людини у сфері трудових відносин.

Під механізмом забезпечення прав у сфері трудових відносин можна розуміти цілісну систему правових форм, заходів і засобів, взаємодія яких спрямована на реалізацію таких прав і свобод, забезпечення від посягань на права і свободи та на попередження порушень таких прав і свобод або поновлення оскаржуваних чи порушених прав і свобод.

Закріплення на рівні Основного Закону України прав і свобод людини та громадянина на працю та соціальне забезпечення є важливою гарантією їх здійснення, однак не гарантує їх реалізації та непорушності. Як зазначає О. О. Чуб, для практичної реалізації будь-якого суб'єктивного права важливо не тільки записати й проголосити норму про відповідне право в Конституції, а й докласти зусиль для того, щоб люди її засвоїли, щоб її виконували<sup>1</sup>. Особливого значення це набуває в царині праці, оскільки остання є складним і багатогранним явищем, системним процесом взаємодії людини з природою, вона забезпечує матеріальний і духовний рівень життя людини, економічний розвиток держави і суспільства тощо. Саме це є причиною того, що людина в царині праці (яка, власне, і створює матеріальні й духовні цінності) потребує більш поважного ставлення до неї як держави та державних інституцій, так і роботодавця і керівних органів підприємства, установи, організації. Це є причиною і підґрунтям створення прозорого і зрозумілого правового механізму захисту прав працівників.

У правовій літературі під механізмом забезпечення прав людини і громадянина найчастіше розуміють систему засобів і чинників, за допомогою яких здійснюються реалізація прав і свобод особи та їх охорона відповідними зобов'язаними суб'єктами державної влади, а в разі порушення – їх захист і відновлення<sup>2</sup>, чи єдину систему взаємодіючих правових засобів, за допомогою яких держава здійснює юридичний вплив на правовідносини між суб'єктами права з метою визнання, дотримання та реалізації основних прав людини і громадянина<sup>3</sup>.

Механізм реалізації захисту прав і свобод людини та громадянина в трудовому праві повинен забезпечуватися системою органів

---

<sup>1</sup> Чуб О. О. Конституційне право громадян України на участь в управлінні державними справами : монографія. Харків : Одиссей, 2005. С. 92.

<sup>2</sup> Див.: Нікітенко Л. О. Зміст механізму забезпечення конституційного права на підприємницьку діяльність. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/2817/%CB>.

<sup>3</sup> Див.: Гасанов К. К. Конституционный механизм защиты основных прав человека : монография. Москва : Юнити-дана, Закон и право, 2004. С. 197.

державної влади і різноманітних інституцій. Відповідно до ч. 2 ст. 3 Конституції України права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави<sup>1</sup>. Саме тому питання державно-правового механізму забезпечення прав людини у сфері праці необхідно розглядати невідривно від системи державних органів, на які законодавством покладено обов'язки щодо захисту цих прав.

Кожна держава для повноцінного здійснення своїх завдань і реалізації функцій повинна створювати різноманітні організації, які в юридичній науці називають механізмом держави. Соціальне призначення держави здійснюється завдяки її механізму, що складається з органів держави, державних підприємств і державних установ, які в цілому називаються державними організаціями<sup>2</sup>, і цей механізм у зв'язку з прагненням України до Європейського Союзу повинен набувати нових властивостей та елементів.

Можна погодитися з А. Ю. Олійником, який зазначає, що механізми правового регулювання, реалізації суб'єктивних прав і свобод та механізм їх забезпечення – нетотожні поняття. Відмінність згаданих механізмів пов'язана із різним функціональним призначенням. Механізм правового регулювання призначений для нормативного регулювання та реалізації правових норм об'єктивного права у формах дотримання, використання і правозастосування. Механізм реалізації прав, свобод і обов'язків людини та громадянина призначений для втілення в життя соціальних благ, що закріплені за суб'єктом нормами об'єктивного права. А механізм забезпечення такої реалізації потребує активної діяльності державних органів чи органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян чи їх посадових та службових осіб для створення умов гарантування прав, свобод і обов'язків, а також для охорони, захисту і здійснення певних заходів щодо відновлення порушених прав, свобод і обов'язків<sup>3</sup>. Це означає,

---

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Див.: *Теорія держави і права* : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за заг. ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінформ, 1995. С. 76.

<sup>3</sup> Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні : монографія. Київ : Алерта : КНТ : Центр навч. літ., 2008. С. 151.

що правовий механізм захисту прав працівників має складний характер і складається з багатьох чинників, тому потребує системного вивчення й застосування.

Проголошення України на законодавчому рівні соціальною державою, ускладнення та збільшення кількості соціальних проблем у зв'язку з переходом до ринкових засад здійснення господарської діяльності сьогодні зумовлюють необхідність побудови ефективної системи державних засобів забезпечення прав людини і громадянина у сфері праці.

Сучасний методологічний підхід до побудови юридичного механізму соціального та правового захисту ґрунтується на ідеї захисту прав людини. Необхідно погодитися з Н. Б. Болотіною, яка переконливо аргументує, що, зважаючи на те значення, яке надається проблемі забезпечення прав людини на світовому і європейському рівнях, загальний концептуальний підхід полягає в тому, що на першому плані має бути людина з її життєво важливими потребами, а досконалість юридичного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби<sup>1</sup>. Такий підхід має стати методологічною засадою стосовно напрацювання правового механізму захисту прав працівника.

Слід зазначити, що державно-правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці є більш вузьким поняттям, ніж соціально-правовий механізм забезпечення прав людини, оскільки останній включає в себе не лише діяльність державних інститутів, а й усю сукупність засобів забезпечення непорушності та відновлюваності прав людини в цій галузі.

Як специфічна діяльність із надання дійсного, невід'ємного і непорушного характеру розглядається забезпечення прав і свобод особи. Соціальне призначення такої діяльності обумовлене потребою у створенні належних умов (як фактичних, так і юридичних) для того, щоб законодавчо закріплені права і свободи набули реального характеру.

Забезпечення прав і свобод людини і громадянина відбувається в конкретному соціальному середовищі і залежить як від юридичних,

---

<sup>1</sup> Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ : Знання, 2005. С. 203.

так і від соціальних факторів. Визнання соціальної обумовленості самого існування прав і свобод та системи їх забезпечення привело до того, що в науковій літературі питання дослідження прав людини здійснюється у двох аспектах: як соціальної категорії, яка перебуває за межами правової сфери, і як суто юридичної категорії. У зв'язку з цим у науковий обіг було введено поняття «соціально-правовий механізм забезпечення прав людини і громадянина» як самостійне наукове поняття, що інтегрує в собі філософські, етичні, правові та інші ідеї, якому притаманні своєрідна структура, особливі властивості і функції<sup>1</sup>. Такий алгоритм має бути відображений як у новому Трудовому кодексі України, так і в процесуальному законодавстві.

У галузі праці забезпечення прав людини здійснюється не лише державними інститутами, органами нагляду і контролю, а й підприємствами, установами та організаціями, що гарантують права і свободи своїх працівників; політичними партіями та громадськими організаціями щодо гарантування прав їх учасників у царині праці; певною мірою засобами масової інформації як засіб доведення змісту та можливостей гарантій до адресатів. Саме тому можна сформулювати тезу про те, що державно-правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці є складовою частиною, основним елементом цілісного механізму забезпечення прав і свобод громадян у сфері праці.

Таким чином, проголошення права людини на працю та соціальне забезпечення покладає на державні інститути зобов'язання з їх забезпечення. Завдяки державному забезпеченню прав людини на працю конституційні права набувають своєї реальності.

Забезпечення прав людини у сфері праці відбувається шляхом втілення в життя складного правового комплексу – механізму їх забезпечення. Тому, здійснюючи дослідження щодо реалізації конституційного права на працю та похідних від нього прав, першочерговим завданням є з'ясування механізму його забезпечення. Оскільки лише проголошення права не свідчить про можливість його безперешкодної практичної реалізації.

---

<sup>1</sup> Див.: Бочарова Н. В. Соціально-правовий механізм забезпечення прав людини: до питання про зміст та структуру поняття. *Наук. вісн. Ужгород. ун-ту. Серія: Право.* 2015. Вип. 33, т. 1. С. 11.

Наведене доводить, що успішність втілення в українському суспільстві демократично-правових засад, інститутів соціальної держави і реалізації основних прав та свобод залежить не лише від загального рівня забезпеченості соціальних й економічних прав людини і громадянина, а й від того, наскільки успішно забезпечується державою правовий механізм їхнього захисту, який має надавати впевненості працівникові й роботодавцеві в частині реалізації їхніх прав та обов'язків, визначати дискрецію та повноваження тощо. Урешті-решт, чітко визначений правовий механізм захисту у сфері праці має стати запорукою економічного розвитку, трансферу технологій та інновацій тощо.

Високий рівень нормативного закріплення прав і свобод людини в державі не завжди доповнюється ефективною системою їх реалізації, тому однією з головних політико-правових проблем на сучасному етапі є забезпечення практичного втілення юридичних приписів у галузі прав і свобод людини і громадянина. Соціальне призначення такої діяльності обумовлене потребою у створенні належних умов для набуття прав на працю реального характеру.

Серед усіх елементів механізму гарантування прав громадян на працю потрібно виокремлювати діяльність державних інститутів та наголошувати на їх особливому значенні.

Це пояснюється роллю держави в захисті прав людини. Саме держава завдяки своїм інститутам може гарантувати перехід від пасивного визнання суб'єктивного права до його реального здійснення. Завдання України сьогодні – досягти реальної забезпеченості прав і свобод людини і громадянина у сфері праці.

Забезпечення прав громадян у сфері праці – це напрям діяльності держави, що відбиває її соціальне призначення і є законодавчо регламентованим. Проте необхідно наголосити, що державні інститути при забезпеченні прав людини у сфері праці повинні взаємодіяти з інституціями громадянського суспільства для виконання спільного правозабезпечувального процесу.

За сучасних умов розвитку України одним із найкращих способів реалізації національних інтересів суспільства та одним із найважли-

віших питань державної політики є процес її входження до Європейського Союзу. Саме тому стратегія євроінтеграції виявляється в усіх сферах суспільного та державного життя і трудове законодавство не є винятком. Із цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. Укладено Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, один із підрозділів якої присвячений положенням щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу.

Потужні євроінтеграційні процеси та необхідність підвищення рівня захисту прав громадян сприяють продовженню реформування національного трудового законодавства. Розроблення ефективної та дієвої правової моделі реалізації гарантованого Конституцією права на працю та адаптації національного трудового законодавства до стандартів Європейського Союзу потребує докладення чималих зусиль насамперед правників та науковців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування науково виважених, аргументованих підходів у цьому напрямі.

## **1.2. Верховенство права як основоположний принцип правового механізму захисту прав працівників у сфері праці**

Проголошення Україною незалежності, здійснення економічних перетворень, побудова правової, соціальної держави зумовили гостру потребу у створенні належної правової бази, яка б ґрунтувалася на певних засадах, що визначені європейською спільнотою. Основою досконалості та ефективності законодавства в царині праці є відповідні системні теоретичні дослідження в багатьох галузях права, насамперед трудового. У процесі здійснення правової реформи трудового законодавства необхідно визначити першочергові принципи, які б становили основу правового регулювання.



У правовій літературі небезпідставно все частіше акцентується увага на тому, що на етапі демократичних перетворень і визнання людини найвищою соціальною цінністю в Україні відбувається переоцінка цінностей у бік природно-правових орієнтирів, у зв'язку з чим зміст права набуває нового забарвлення, що активізує низку наукових досліджень із цього напрямку. Одним із ціннісних виявів права в широкому його розумінні наразі стало утвердження на конституційному рівні принципу верховенства права<sup>1</sup>. В умовах європейської інтеграції та втілення в життя суспільства засад демократичної, соціальної та правової держави на порядку денному стоїть питання щодо необхідності напрацювання та закріплення в трудовому законодавстві новітніх ціннісних ідеалів і принципів стосовно правового регулювання в царині праці та формування правового механізму захисту прав працівників.

Розбудова правової держави та переорієнтація взаємовідносин між суб'єктами трудового права неможливі без запровадження принципу верховенства права як однієї з вихідних засад розвитку суспільства, запровадження загальнолюдських цінностей у царині праці, втілення гуманістичних ідеалів у трудовому законодавстві України. Не випадково верховенство права закріплене ст. 8 Конституції України як засадничий принцип державної політики і діяльності державних різноманітних інституцій та установ.

Концептуальні проблеми функціонування правової держави та запровадження верховенства права за сучасних умов все більше стають предметом дослідження науковців і правників. Так, О. М. Ярошенко правильно зазначає, що однією з найважливіших ознак держави є верховенство права. Через нього в суспільному житті, у всіх його сферах та інститутах втілюються високі правові засади, дух права, чим забезпечуються реальність і непорушність прав та свобод громадян, їх стабільне правове становище і правова захищеність<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Чепульненко Т. О. Верховенство права як основоположний принцип сучасного правотворення. *Вісн. НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2012. Вип. 2 (14). С. 185.

<sup>2</sup> Ярошенко О. М. Джерела трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2007. С. 3.

Слід погодитися з С. І. Максимовим, який акцентує увагу на тому, що верховенство права є універсальним принципом у регулюванні суспільних відносин, феноменом європейської культури й розвитку права, в умовах глобалізації процесів він стає універсальним принципом співіснування та співробітництва між різними народами й культурами<sup>1</sup>. Верховенство права є ключовим принципом спільних цінностей, на яких базується сучасний цивілізований світ. Тому взаємопов'язані процеси демократичної трансформації та євроінтеграції українського суспільства обумовили необхідність виходу на якісно новий рівень в осмисленні й практичній реалізації цього конституційного принципу. Верховенство права має європейське коріння, воно – продукт тривалого еволюційного розвитку європейської культури. Концентрація уваги на практичних і теоретичних аспектах верховенства права в Україні зумовлена викликами не тільки державно-національного, а й глобального характеру<sup>2</sup>. У сфері загальнотеоретичних визначень принципу верховенства права існує низка наукових праць, серед яких можна виокремити фундаментальні напрацювання таких правників, як М. І. Козюбра, О. В. Петришин, М. В. Цвік, П. М. Рабінович, С. Головатий та ін.<sup>3</sup>

Слід погодитися з тим, що верховенство права – це найпоширеніший принцип будь-якої демократичної, правової системи в будь-якій правовій і демократичній державі, жоден інший політичний ідеал чи правовий принцип ніколи не здобував такої підтримки в усьому світі<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Максимов С. І. Конституційний принцип верховенства права: загальне та особливе. *Філософія права: сучасні інтерпретації* : вибрані праці: статті, аналітичні огляди, переклади (2003–2010). Харків : Право, 2010. С. 126.

<sup>2</sup> Максимов С. І. Верховенство права в діяльності органів державної влади. *Правові основи формування органів державної влади у контексті євроінтеграції* : монографія / Ю. П. Битяк, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка, О. Г. Данильяна, О. П. Дзьобаня. Харків : Право, 2010. С. 62, 79.

<sup>3</sup> Див.: Козюбра М. І. Верховенство права – основоположний принцип формування правової і політичної системи. *Правова система України: історія стан та перспективи* : у 5 т. Т. 1 : *Методологічні засади та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України* / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2008. С. 5–7, 50–75; Головатий С. «Верховенство закону» versus «верховенство права»: фізіологічна помилка, професійна недбалість чи науковий догматизм? *Вісн. Акад. прав. наук України*. 2003. №2 (34). С. 96–113.

<sup>4</sup> Див.: Скрипнюк О. Конституційний лад України: ознаки, принципи, гарантії. *Вісн. ЦВК*. 2008. № 14. С. 47–48.

Незважаючи на значні здобутки у дослідженні й визначенні цього принципу, слід все ж таки констатувати, що питання його запровадження в регулювання царини праці та розроблення правового механізму захисту саме прав працівників недостатньо досліджується в наукових працях та неповною мірою висвітлюється в сучасній правовій думці України.

Зазначений принцип є однією з основних ознак сучасної правової, соціальної держави, в якій право підкорює собі державну владу, а основні права людини та її соціальна спрямованість становлять зміст свободи, заснованої на законах, що відображають соціальну справедливість, які змінюються законним шляхом<sup>1</sup>. Необхідно звернути увагу, що суттєвим недоліком та істотною вадою в дослідженні сутності верховенства права є відірваність цього поняття від реалій життя, надання йому значення самостійної абстрактної та незрозумілої ідеї<sup>2</sup>. Особливо це стосується праворозуміння й правозастосування в царині праці, оскільки у цій сфері діє велика кількість нормативно-правових актів, які приймалися в різний час, мали різну ідеологічну складову тощо.

Одним із найважливіших здобутків людства є принцип верховенства права. Це було наголошено в документах ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, висвітлено у правових доктринах і правових актах багатьох держав<sup>3</sup>. Особливого значення цей принцип набуває в процесі здійснення реформи трудового законодавства, оскільки приймається ціла низка нормативно-правових актів (які подекуди містять суперечності й неузгодженості), змінюється ідеологія взаємовідносин суб'єктів трудового права на підставі соціального діалогу тощо. Саме цей принцип має бути покладений в основу майбутнього

---

<sup>1</sup> Див.: Оніщенко Н. М. Юридична відповідальність держави перед особою. Проблеми відповідальності прав і свобод людини і громадянина в Україні : монографія. Київ : Юрид. думка, 2007. С. 90–92.

<sup>2</sup> Див.: Шемшученко Ю. С. Передмова. *Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики* : монографія : у 2 кн. Кн. 1 : Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка ; відп. ред. Н. М. Оніщенко. Київ : Юрид. думка, 2008. С. 5.

<sup>3</sup> Див.: Довгерт А. С. Дія принципу верховенства права у сфері приватного права. *Унів. наук. зап.* 2007. №2. С. 83.

Трудового кодексу України і бути засадничим джерелом у правовому механізмі захисту прав працівників. Під час захисту прав у царині праці при розгляді трудових спорів одним із обов'язків судді є захист верховенства права<sup>1</sup>. Основне значення верховенства права в процесі розроблення правового механізму захисту прав працівників полягає в тому, що людина праці, її економічні й соціальні права визначають зміст і спрямованість діяльності держави та функціонування державних органів й інституцій, роботу різноманітних органів нагляду і контролю в царині праці, є одним із важливих напрямів здійснення господарської діяльності.

Принцип верховенства права багатогранний за своєю сутністю і змістом і складається з певних елементів (законність; правова визначеність; заборона свавілля; доступ до правосуддя перед незалежними і неупередженими судами; повага і дотримання прав людини; недискримінація та рівність перед законом). При цьому справедливість є визначальним поняттям верховенства права<sup>2</sup>. Зазначений принцип знаходить свій вияв у судовій гілці влади. Як принцип діяльності суду в процесі розгляду трудових спорів він визначає спрямованість судочинства на досягнення соціальної справедливості, що, власне, і є засадою правосуддя в процесі здійснення господарської діяльності в ринкових умовах, перепоною виявам свавілля з боку роботодавця тощо.

Судовий захист трудових прав має надзвичайно важливе значення саме на підставі цієї засади. Реалізація принципу верховенства права є неможливою без забезпеченої можливості доступу особи до незалежного, неупередженого суду, провадження в якому відповідає вимогам справедливого судового розгляду<sup>3</sup>. Крім того, принцип вер-

---

<sup>1</sup> Захист верховенства права – обов'язок судді : матеріали круглого столу – професійної дискусії, Київ, 11 лют. 2016 р. Київ : USAID Прект «Справедливе правосуддя», 2016. С. 6.

<sup>2</sup> Див.: Трихліб К. О. Верховенство права: сучасні інтерпретації / К. О. Трихліб. *Учён. зап. Таврич. нац. ун-та ім. В. И. Вернадского. Серія «Юрид. науки»*. 2013. №2–1 (Ч. 1), Т. 26 (65). С. 159–160.

<sup>3</sup> Див.: Draft Explanatory Memorandum to the Recommendation of the Committee of Ministers on the Judicial Control of Administrative Acts. Working Party of the Project Group on Administrative Law (CJ-DA-GT), 3rd meeting, Strasbourg, 3–5 November 2003.

ховенства права полягає в тому, що неповне чи суперечливе регулювання відносин у царині праці або взагалі їх відсутність чи нерегульованість не можуть бути підставою для відмови в розгляді звернення працівника і вирішенні судом заявлених вимог у процесі неупередженого судового розгляду трудового спору. Також принцип верховенства права як одна з основ механізму захисту прав працівників і засад судочинства зобов'язує суд при вирішенні трудового спору по суті застосовувати положення нормативно-правових актів у сфері праці, яке б утверджувало права працівника на підставі справедливості й заборони обмеження прав людини праці.

О. Ф. Скакун слушно підкреслює, що об'єднанчі процеси правових систем і інтеграція України в європейський правовий простір є надзвичайно актуальним завданням у сучасних умовах. У процесі інтеграції правових систем їх ціннісні елементи не лише зберігаються, а й стають для них загальними, переходять на наднаціональний рівень. До найцінніших елементів взаємодії правових систем у формі інтеграції належать загальні національні принципи права, на підставі яких і формуються загальнолюдські принципи. Саме вони мають бути використані як універсальний і ефективний засіб інтеграції, вони відбивають найважливіші закономірності й засади розвитку людства, природу права, тісно пов'язані з принципами моралі, політичною й економічною сферами тощо. Принцип верховенства права належить до загальнолюдських цінностей, він пройшов повний цикл розвитку – від ідеї через доктрину до принципу, від принципу внутрішньодержавного права до принципу міжнародного права. Він є оптимальним регулятором, інструментом інтеграції. Цей принцип, з одного боку, є безумовною вимогою до будь-якої демократичної держави, з другого боку, правові системи потребують інтеграції саме на підставі принципу верховенства права, дотримання певних цінностей, а саме: 1) обмеження державної влади правом (правами та обов'язками людини), правова захищеність індивідуальної, соціальної сфер життя людини від значної регламентації з боку держави, від свавілля посадових осіб; 2) рівність громадян перед законом, досягнення єдності прав та обов'язків суб'єктів права; 3) реальність та гарантування

прав і свобод людини, створення ефективних механізмів їх охорони і захисту; 4) наявність ефективного і зрозумілого правосуддя, вільний доступ до нього, обов'язковість виконання рішень суду; 5) дотримання законності і правопорядку в суспільстві<sup>1</sup>. Принцип верховенства права – вищий принцип міжнародного права, показник демократизму, захисту миру й дотримання прав і свобод людини, оптимальний регулятор суспільних відносин<sup>2</sup>.

Верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правозастосовну та правотворчу сфери, наприклад у закони, які по своїй суті мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, рівності, свободи, гуманізму тощо (Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004).

В юридичній літературі неодноразово наголошувалося на необхідності запровадження верховенства права у процесі здійснення правової реформи трудового законодавства. Так, М. І. Козюбра слушно зазначає, що для побудови правової держави й утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб у відносинах між людиною й державною владою першочерговим елементом компромісу, що буде мати вирішальне значення, виступали природні, невід'ємні права та свободи людини, а верховенство Конституції України було однією з головних її складових. Щодо цього реалізація особою права на працю, у тому числі й на умовах сумісництва, як конституційного права кожної людини вимагає особливих правових механізмів забезпечення<sup>3</sup>. Такий підхід є підґрунтям для вдосконалення правового регулювання в царині праці, визначення та з'ясування сутності само-

---

<sup>1</sup> Див.: Скакун О. Ф. Верховенство права как принцип интеграции правовых систем в современном мире. *Наук. пр. Одес. юрид. акад.* Одеса : Юрид. літ., 2009. Т. 8. С. 37–41.

<sup>2</sup> Див.: Скакун О. Ф. Верховенство права як принцип взаємодії правових систем в умовах глобалізації. *Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку* : зб. матеріалів міжнар. наук. симпозіуму «Дні порівняльного правознавства» (Київ, 8–11 квіт. 2009 р.). Київ : Логос, 2009. С. 100–102.

<sup>3</sup> Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог. *Наук. зап. НаУКМА. Серія: Юрид. науки.* 2007. Т. 64. С. 4–5.

го поняття права на працю, запровадження інститутів та принципів соціального партнерства, визначення системного підходу щодо досліджуваної тематики, окреслення елементів або складових правового механізму тощо.

Верховенство права належить до найважливіших соціальних цінностей у державі й суспільстві<sup>1</sup>. Принцип верховенства права закріплений у Конституції України як фундаментальна засада правової системи України. Є слушною позиція В. Авер'янова<sup>2</sup>, С. П. Погребняка<sup>3</sup>, за якою зміст і спрямованість верховенства права визначаються через його зв'язок із концепціями природного права та прав людини. У межах цього дослідження право на працю розглядається як природне право людини.

Для того щоб надати ґрунтовне авторське визначення поняття «реалізація права на працю», перш за все потрібно з'ясувати, що являє собою поняття «право на працю» та що розуміється під реалізацією цього права в Україні. Це дасть змогу більш повно та якісно охопити його зміст.

Так, відповідно до ст. 43 Конституції України під поняттям права на працю розуміється можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується<sup>4</sup>.

Схоже визначення за своїм змістом наводиться в Кодексі законів про працю України, де в ст. 2 проголошується право громадян України на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечується державою<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Таманага Б. Верховенство права: історія, політика, теорія / [пер. з англ. А. Іщенко]. Київ : Вид. дім «Кієво-Могилян. акад.», 2007. С. 13–14.

<sup>2</sup> Авер'янов В. Принцип верховенства права у сфері виконавчої влади: питання теорії та практики реалізації. *Право України*. 2010. №3. С. 73.

<sup>3</sup> Погребняк С. Принцип верховенства права: деякі теоретичні проблеми. *Вісн. Акад. прав. наук України*. 2006. №1. С. 30.

<sup>4</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>5</sup> Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до №50.

Це право обумовлене сутністю людини та відображає її природну потребу в праці. Воно виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. Саме воно визнається як пріоритетне та основоположне право в системі прав людини, які гарантуються та закріплені за учасниками суспільних відносин. Право на працю та умови його реалізації визначають зміст усіх норм трудового права як галузі права і їх внутрішню узгодженість відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудо-вих відносин.

У свою чергу, реалізацію права на працю можна трактувати як певну процедуру дій, спрямована на здійснення цього права й визначення змісту всіх норм трудового права як галузі права та внутрішньої узгодженості відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудо-вих відносин.

Що стосується поняття євроінтеграції, то це складний соціально-економічний процес, що спрямований на налагодження тісного співробітництва з європейськими державами та подальше зближення цивілізаційно споріднених національних спільног<sup>1</sup>.

Виходячи з таких визначень, реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України має сприйматися як інструмент та процес здійснення нашою державою стратегічних цілей і завдань національного, національно-економічного, громадсько-політичного та культурного розвитку, що стало невід'ємною реалією сьогодення.

Більшість документів та директив Європейського Союзу, що закріплюють у своєму змісті право на працю, до яких нині прагне українське законодавство, у тому числі і трудове законодавство України, були прийняті досить давно. На відміну від національного законодавства, яке є порівняно мобільним, правове регулювання за допомогою директив є складним і тривалим процесом. Від моменту затвердження Європейською комісією офіційного проекту директиви і допоки ця директива буде прийнята Радою Європейського Союзу та Європейським Парламентом і набуде чинності, минають роки. Але й після набрання директивою чинності державам Європейського Со-

---

<sup>1</sup> Див.: Чубарьян А. О. Европейская идея в истории: проблемы войны и мира. Москва : Междунар. отношения, 1987. С. 33.



юзу надається досить тривалий час для приведення національного законодавства у відповідність до їх вимог (до п'яти років). Тому директиви Європейського Союзу, будучи актуальними на момент їх розроблення та прийняття, з часом поступово перетворюються на певні гальма для трудового законодавства, а саме для реалізації права на працю, та в кінцевому результаті втрачають позитивний потенціал правового регулювання. Реалізуючи таке право, український законодавець має визначити, які норми європейського законодавства, що регулюють право на працю, є ефективними і мають бути запроваджені у чинне законодавство України, а які виявилися недієвими, є застарілими і не мають враховуватися при створенні нових українських законів. Сьогодні існує велика небезпека, що такі норми «транзитом» можуть потрапити до нового українського законодавства, створивши додаткові перешкоди для запровадження нових, дієвих механізмів під час реалізації права на працю<sup>1</sup>.

Важливою умовою успішної інтеграції України до Європейського Союзу є перехід на якісно новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України.

Першими виявами євроінтеграційного курсу в напрямі реалізації права на працю було прагнення нашого народу жити в демократичній, економічно розвинутій, соціально орієнтованій державі. Після здобуття у 1991 р. Україною незалежності першочерговим завданням стало налагодження відносин із розвинутими державами.

Так, у нечинному на сьогодні Указі Президента України «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу» від 11 червня 1998 р. було зазначено, що однією з перспективних зовнішньополітичних цілей України є її входження до складу Європейського Союзу і членство в Європейському Союзі, що має на меті оновлення національної правової системи з урахуванням європейського законодавства<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Дей М. О. *Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу. Порівняльно-правові дослідж.* 2009. №2. С. 124.

<sup>2</sup> Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України №615/98 від 11.06.1998. *Офіц. вісн. України.* 1998. №24. Ст. 870.

Згодом ці вияви та прагнення до перебудови були втілені в Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, відповідно до якої пріоритети мають надаватися законодавчим актам України, наближення яких до відповідних законодавчих актів Європейського Союзу сприятиме реалізації права на працю<sup>1</sup>.

Процес реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України відбувається в напрямі зближення трудового законодавства України із сучасною європейською системою права, яка сприяє розвитку культурної, соціальної, підприємницької активності громадян України, що, у свою чергу, приводитиме до поступового добробуту громадян і наближення його до рівня держав – членів Європейського Союзу. Цей процес – стратегічна мета України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої держави, зміцнення її позицій у світі. Україна прагне максимально врахувати вимоги законодавства Європейського Союзу під час нормопроекування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроектного, технічного, фінансового забезпечення процесу адаптації законодавства України. На сьогодні створено основні політико-правові та організаційні засади адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Право на працю є одним із основних прав людини. На сучасному етапі розвитку нашої держави посилюється перетворююче значення праці, розширюються можливості її застосування. Проте чинні норми права, які регулюють суспільні відносини, що пов'язані з реалізацією права на працю, досить недосконалі й містять у собі низку суперечностей. У силу цього значно зростає кількість трудових спорів і конфліктів, вирішення яких потребує нового підходу до їх розв'язання.

Починаючи реалізовувати право на працю в умовах євроінтеграції, слід провести «ревізію» чинних норм права з метою виявлення і законодавчого закріплення свого позитивного досвіду з окремих питань

---

<sup>1</sup> Див.: Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. С. 21.

регулювання трудових відносин, та визначення їх відповідності міжнародним стандартам та нормам, а також імплементації тих міжнародних нормативно-правових актів, які мають позитивний ефект, спрямовані на регулювання трудових відносин у ринкових умовах і пом'якшення суперечностей між працівниками та роботодавцями, а у випадку виникнення між ними спорів їх вирішення буде відбуватися за допомогою соціального діалогу<sup>1</sup>. Такий підхід дасть можливість системно підійти до реформування законодавства в царині праці незалежно від організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, вдосконалити правове регулювання трудових відносин на підставі загальнолюдських цінностей та з урахуванням світового досвіду і міжнародно-правових актів у сфері праці.

За словами С. Ф. Гуцу, для того щоб досягти більш повної та кращої можливості реалізації права на працю, кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України, і передусім Кодекс законів про працю України, повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність<sup>2</sup>. Саме такий підхід має стати квінтесенцією нового Трудового кодексу України й головною засадничою ідеєю щодо визначення правового механізму захисту прав працівників.

Так, Ю. Вілков, досліджуючи євроінтеграцію, визначив її як сукупність політичних процесів, спрямованих на консолідацію, злиття суспільних, політичних, економічних структур або етносів у рамках однієї держави або кількох держав із метою протидії деструктивним внутрішнім та зовнішнім чинникам. Окрему увагу приділено саме європейській інтеграції як найтипівішому вияву цього процесу. До сфери застосування терміна «європейська інтеграція» дослідник включає не лише політичні або економічні вияви зближення держав Європи, а й наукову, технологічну, соціальну, екологічну сфери<sup>3</sup>. Слід зазначити, що саме в соціальній і трудовій сферах виникає значне

---

<sup>1</sup> Див.: Циганчук Н. А. Про необхідність реформування трудового законодавства України. *Вісн. Запоріз. нац. ун-ту*. 2013. №2 (I). С. 217.

<sup>2</sup> Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітар. часоп*. 2013. №3. С. 108.

<sup>3</sup> Див.: Короткий оксфордський політичний словник : пер. з англ. / за ред. І. Макліна, А. Макмілана. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2006. С. 236–238.

коло правових проблем щодо захисту прав працівників у процесі європейської інтеграції, серед яких питання заробітної плати, складні заходи охорони праці, надзвичайно важливі підстави припинення трудових відносин, системні підходи щодо нагляду і контролю в царині праці, проблемні складові загальнообов'язкового державного соціального страхування й медичного забезпечення тощо.

Дещо іншої думки додержуються В. В. Копійка і Т. І. Шинкаренко, які розуміють під євроінтеграцією процес, унаслідок якого відбувається об'єднання політичних, економічних та соціальних структур в єдиний комплекс, який може мати обриси формального політичного та економічного союзу або залишитися як неструктуроване об'єднання. У рамках європейської інтеграції особливе значення вони надають економічному та політичному аспектам цього процесу<sup>1</sup>. Так, економічна й політична складові мають значення в процесі європейської інтеграції, але все ж таки в основу цього процесу (відповідно і реформи законодавства, у тому числі й трудового) має бути покладений саме захист прав людини праці, вироблення надійного механізму такого захисту, адже саме працівник створює матеріальні і духовні цінності, забезпечує матеріальне благополуччя собі і своїй родині, збільшує ВВП тощо.

На сьогодні першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства та здійснення бездоганної реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України є прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину систему всі трудові норми та принципи, а також усі загальні й універсальні правові норми галузей України та міжнародного трудового права; 4) детально прописувати повноваження органів дер-

---

<sup>1</sup> Копійка В. В., Шинкаренко Т. І. Європейський Союз: заснування і етапи становлення : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Вид. Дім «Ін Юре», 2001. С. 420.

жавної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин<sup>1</sup>. Такі підходи, безумовно, впливатимуть і на приведення українського законодавства про працю до європейських стандартів і наповнювати новим змістом правовий механізм захисту прав працівників.

Можна погодитися з С. Ф. Гуцу, яка з урахуванням думки широкого кола науковців, зазначає, що основні засади реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України повинні виходити з: необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливостей їх реалізації. Саме такими базовими засадами, по-перше, можуть бути: оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції за сучасними умовами спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Трудове право, як відомо, з'явилося в системі права більшості європейських країн разом із появою капіталістичного ринкового виробництва та найманої робочої сили саме з метою забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. По-друге, засадами реформування законодавства в Україні має бути дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому повинно забезпечуватися виконання вимог Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. По-третє, засадами реформування законодавства в Україні є еволюційний характер здійснення таких реформ, причому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки. По-четверте, у процесі підготовки нового Кодексу має використовуву-

---

<sup>1</sup> Див.: Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 646.

ватися досвід Міжнародної організації праці та положення законодавства Європейського Союзу і країн із перехідною економікою для того, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері. По-п'яте, засадами реформування законодавства в Україні є зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень договірного регулювання, передусім – колективно-договірного, із максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. По-шосте, основою реформування законодавства є усунення всіх виявів дискримінації працівників за всіма обставинами, визначеними у статтях Конституції України, зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною забороною дитячої й примусової (обов'язкової) праці<sup>1</sup>.

Виходячи з наведеного вище та з огляду на величезне прагнення України до Європейського Союзу і кращого життя, реалізація права на працю за таких умов має відбуватися саме на основі максимального урахування і дотримання міжнародного досвіду в цій галузі, який висвітлений у міжнародно-правових актах. Не потрібно також забувати про ст. 9 Конституції України, відповідно до якої чинні міжнародні договори, для яких Верховна Рада України дала згоду на їх обов'язковість, є частиною національного законодавства України.

Серед найбільш відомих міжнародно-правових актів можемо виділити такі: Загальну декларацію прав людини; Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права; Європейську соціальну хартію (переглянуту); Конвенцію і Рекомендації Міжнародної організації праці; Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників; Хартію основних прав Європейського Союзу та ін.

Згідно з цими актами забезпечення реалізації основних соціальних прав громадян, а в нашому випадку це стосується права на працю, покладається на державу. Зокрема, надаючи та гарантуючи право на працю, держава в особі відповідних органів зобов'язана створювати

---

<sup>1</sup> Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітар. часоп.* 2013. № 3. С. 108–112.

умови для реалізації цього права. Якщо передбачене право на відпочинок, вона зобов'язана сприяти відпочинку працівників, їхніх дітей та осіб похилого віку. Передбачаючи право людини на достатній життєвий рівень для особи, обов'язок держави – зробити усе можливе, щоб забезпечити такий рівень життя, що максимально наближений до категорії «гідний»<sup>1</sup>. Це означає, що в остаточному підсумку всі заходи щодо євроінтеграції, наближення правового поля до світових стандартів у царині праці повинні забезпечити достатній життєвий рівень й гідне існування людини на підставі міжнародних правових актів тощо.

Одним із перших таких актів є Загальна декларація прав людини, у ст. 23 якої закріплені такі основні трудові права кожної людини: право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів тощо<sup>2</sup>. Особливо це стосується людини праці, працездатність якої і реальні гарантії реалізації права на працю є джерелом запровадження нових технологій, підвищення рівня сучасного виробництва матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг, джерелом і важливою складовою фізичного та соціально-психічного розвитку особистості (можливістю реалізації власних фізичних, духовних й інтелектуальних здібностей), джерелом економічного розвитку держави і матеріального благополуччя суспільства тощо.

Наступним важливим джерелом міжнародно-правового регулювання праці є Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Цей документ, на відміну від Загальної декларації прав людини, має договірний характер, тому виконання його положень для держав-учасниць є загальнообов'язковим. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифікований Україною 1973 р., передбачає визнання та забезпечення кожною державою-учасницею права на працю, що включає: право кожної людини зароб-

---

<sup>1</sup> Див.: Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. №6. С. 103.

<sup>2</sup> Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіц. вісн. України*. 2008. №93. С. 89. Ст. 3103.

ляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім трудящим справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні тощо<sup>1</sup>. Запровадження цих приписів є підґрунтям поступового зростання могутності й прогресивності будь-якої держави й запровадження демократичних засад на виробництві та в суспільстві.

Дослідження міжнародних правових актів, аналіз сутності, змісту та ролі основних правових категорій, вивчення основних етапів розвитку будь-якого суспільства яскраво свідчать, що найважливіше значення в ньому відіграє праця, яка є запорукою усього прогресивного процесу. Тому створення дієвого правового механізму захисту реалізації здатності до праці, захисту прав працівників і результатів їх праці є підґрунтям для розвитку суспільства, гідного життя людини за будь-яких умов, у тому числі й за умов глобалізації, яка несе певні негативні наслідки.

У свою чергу, у ч. 1 ст. 1 Європейської соціальної хартії, що була ратифікована Україною 2006 р., зазначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості<sup>2</sup>.

Особливе значення для визнання та захисту права на працю має діяльність Міжнародної організації праці. За роки існування вона ухвалила безліч конвенцій та рекомендацій. Основними стратегічними цілями Міжнародної організації праці є такі: сприяння реалізації права на працю; створення більш широких можливостей для жінок

---

<sup>1</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : від 16.12.1966. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

<sup>2</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. *Відом. Верхов. Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.



та чоловіків із метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати; підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення принципу трипартизму та соціального діалогу<sup>1</sup>.

Можна стверджувати, що право на працю та інші трудові права є найбільш важливим компонентом соціально-економічних прав людини. Значна кількість міжнародно-правових договорів про права людини гарантують право кожному на працю та інші трудові права.

Поряд із усіма перерахованими плюсами злиття, наближення та адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу, а саме питань реалізації права на працю в умовах євроінтеграції, можуть виникати і деякі проблемні питання та неточності.

Наразі гостро постало питання кодифікації трудового законодавства України, адже положення Проекту нового Трудового кодексу України не повною мірою відповідають міжнародним нормам і стандартам та містять ряд прогалин і суперечностей. Приведення норм трудового законодавства України до рівня європейських стандартів сприятиме захисту прав найманих працівників, їх економічному та соціальному благополуччю. Дослідження конкретних прав працівників у нормативно-правових актах вітчизняного та зарубіжного законодавства дасть змогу розкрити можливості їх якнайкращої реалізації на практиці.

Так, О. Л. Омельченко виділяє такі проблеми реформування законодавства України, що впливають на процес реалізації права на працю в умовах євроінтеграції: а) недосконалість нормативно-правового забезпечення існуючих адаптаційних механізмів; б) неузгодженість норм вітчизняного трудового законодавства і європейських правових стандартів у сфері регулювання найманої праці; в) необхідність стимулювання адаптаційних процесів із метою якнайшвидшого наближення національної системи трудового законодавства до рівня права Європейського Союзу; г) недостатність існуючої теоретико-

---

<sup>1</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. *Відом. Верхов. Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.

методологічної основи для здійснення результативних правових реформ у галузі трудового законодавства України з метою забезпечення його адаптації до трудового законодавства Європейського Союзу; д) потребу в посиленні соціально-правового захисту найманих працівників в Україні для досягнення високого рівня організації безперешкодного здійснення ними своїх трудових прав і законних інтересів, установлених у Європейському Союзі<sup>1</sup>.

На підставі проведеного наукового розгляду й детально проведеного аналізу закономірностей та новацій реалізації права на працю в умовах євроінтеграції можемо узагальнити та зробити певні аргументовані висновки. Загалом аналізоване питання реалізації права на працю в умовах євроінтеграції України має велике значення для сучасної доктрини та практики, оскільки є однією із відправних точок удосконалення й подальшого реформування законодавства в цій сфері.

Теоретичні напрацювання та концептуальні положення юридичної науки щодо реалізації права на працю, які вироблялися протягом століть, потребують нового бачення з точки зору критеріїв необхідності, розумності та доцільності, а головне – з урахуванням умов євроінтеграції України та адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу.

Україна має розробити власні підходи до вирішення проблем, що пов'язані із реалізацією права на працю за умов євроінтеграції, адже реалізація цих питань дасть можливість для дії норм права Євросоюзу в рамках вітчизняного трудового законодавства. Це стосується насамперед передбачених випадків транспозиції директив Європейського Союзу у внутрішнє законодавство України та безпосереднього застосування певних положень права Євросоюзу на національному рівні. Слід урахувувати, що процес гармонізації законодавства нашої держави із правом європейських організацій має свої особливості.

Якщо звернутися до історичного розвитку державно-правового механізму захисту прав працівників, то можна з упевненістю ствер-

---

<sup>1</sup> Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2010. С. 74.

джувати, що криза командно-адміністративної системи, політика перебудови, що відбувалася в нашій державі на початку 90-х рр. ХХ ст., привели до розвитку виробничої демократії, самоврядування трудового колективу, легалізації колективних трудових спорів і ряду інших змін, що відбивають відродження ринкових засад в економіці.

Так, з того часу були дозволені страйки, які набули в соціально-політичному житті країни досить значного поширення, особливо у вугледобувній промисловості. Як сторони колективного трудового конфлікту розглядалися адміністрація або галузевий орган державного управління і трудовий колектив (а не профспілка, як у більшості західних країн). Страйки допускалися тільки в разі, якщо комісія і трудовий арбітраж не могли врегулювати розбіжностей сторін.

Окремо слід зупинитися на такому терміні, як «незаконний страйк». Незаконними визнавалися страйки, що створювали загрозу життю і здоров'ю людей, страйки на підприємствах залізничного та міського громадського транспорту, цивільної авіації, зв'язку, енергетики, оборонних галузей, у державних органах, на підприємствах і в організаціях, на які покладено виконання завдань із забезпечення правопорядку і безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, припинення яких було пов'язане з важкими та небезпечними наслідками, страйки, пов'язані з висуненням вимог про насильницьке повалення і зміну державного і суспільного ладу, а також вимог, що тягнуть за собою порушення національного і расового рівноправ'я, страйки, що порушували встановлені законом процедурні правила.

Стаття 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»<sup>1</sup> встановлює, що незаконними визнаються страйки: оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, адміністративно-територіального устрою України та державних кордонів, або такі, що порушують права людини; оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень чинного законодавства; розпочаті з порушенням найманими працівниками,

---

<sup>1</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 берез. 1998 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог, передбачених чинним законодавством; які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур.

Якщо звернутися до практики розгляду судових справ, предметом спору яких є законність проведення страйків, то необхідно наголосити на Ухвалі Верховного Суду України від 15 січня 1992 р.<sup>1</sup> Вирішуючи позов про визнання страйку недійсним, суд виходив із того, що страйки, оголошені або проведені з порушенням чинного законодавства, є неправомірними.

Так, у листопаді 1991 р. станція швидкої медичної допомоги Чернігівського міського відділу охорони здоров'я пред'явила позов до страйкового комітету Чернігівського міського відділу охорони здоров'я про визнання страйку, який був розпочатий 22 жовтня 1991 р., того ж дня припиненого і відновленого 21 листопада 1991 р., незаконним, аргументуючи це тим, що його проведення створює загрозу життю та здоров'ю людей. Крім того, рішення про проведення страйку приймали лише водії, хоча необхідно було провести збори всього колективу станції.

Рішенням судової колегії Чернігівського обласного суду від 12 грудня 1991 р. позов задоволено.

Судова колегія Верховного Суду України вважає, що касаційна скарга не підлягає задоволенню з таких підстав. Судом встановлено, що рішення про проведення страйку з 22 жовтня та його відновлення з 21 листопада 1991 р. приймалося на зборах водіїв, а не на загальних зборах (конференції) трудового колективу станції. Адміністрацію з вимогами не ознайомили, у письмовій формі вимоги викладені не були. Не розглядалися вони примирною комісією та трудовим арбітражем. Усі ці факти були підтверджені показаннями свідків, а також іншими речовими доказами та не були оспорені стороною відповідача.

Крім того, страйк водіїв станції швидкої медичної допомоги, що тривав понад сім днів, порушив режим роботи цієї установи, чим створив реальну загрозу життю і здоров'ю людей. За таких обставин

---

<sup>1</sup> Ухвала Верховного Суду України від 15.01.1992. URL: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/VS92032.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/VS92032.html).

суд обґрунтовано визнав страйк незаконним, оскільки водії станції швидкої медичної допомоги, припинивши роботу, допустили порушення вимог чинного на той час законодавства.

Закон СРСР «Про професійні спілки, права і гарантії їх діяльності» від 10 грудня 1990 р.<sup>1</sup> був спрямований на роздержавлення профспілок, забезпечення їх незалежності від держави, політичних партій і адміністрації підприємств<sup>2</sup>. По суті було відновлено право громадян на вільні об'єднання у профспілки. При цьому профспілки втратили ряд державних функцій. Наприклад, адміністрація більше не зобов'язана була укладати колективний договір за пропозицією профспілки, вона мала лише вести переговори. Як засіб впливу на адміністрацію профспілки набули права на проведення страйків.

Після розпаду СРСР продовжувався розвиток норм про захист прав працівників. До основних трудових прав працівників було віднесено право на судовий захист трудових прав, на відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я у зв'язку з роботою. Було передбачено в окремих випадках письмову форму трудового договору, розширено гарантії при прийомі на роботу. Профспілкові комітети було виключено з числа органів, що розглядають трудові спори, та розширено коло суперечок, які підлягають розгляду в суді. Працівник, поряд із правом на відновлення на роботі, набув альтернативного права вимагати зміни формулювання звільнення з компенсацією за вимушений прогул. При цьому значення профспілок постійно збільшувалося і вони відігравали неабияку роль у правовому механізмі захисту прав працівників. Не випадково А. І. Цепін свого часу наводив переконливі аргументи на користь розвитку захисної функції профспілок та виокремлював у ній два самостійні напрями: турбота про інтереси трудящих та захист порушених прав трудящих<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності : Закон СРСР від 10 груд. 1990 р. № 1818–1. *Відом. Верхов. Ради СРСР*. 1990. № 51. Ст. 1107.

<sup>2</sup> Див.: Іванов С. А. Трудове право перехідного періоду: деякі проблеми. *Держава і право*. 1994. № 4. С. 115.

<sup>3</sup> Цепин А. И. Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе. *Сов. государство и право*. 1977. № 7. С. 22, 27.

Слід погодитися з І. М. Чумаченком, який системно відзначає, що за сучасних умов здійснення господарської діяльності на засадах ринкової економіки, демократизації українського суспільства, формування соціальної, правової держави важливе значення має скоординована участь у політичних та соціально-економічних процесах життя громадськості. Провідну роль у цьому повинні відігравати профспілки як найбільш масові громадські організації. Розвиток і вдосконалення соціальних відносин повинні стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціального напруження<sup>1</sup>. Можна погодитися з цим правником у тому, що роль профспілок у правовому механізмі захисту прав працівників також вбачається в процесі укладення колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки.

Роль профспілок у правовому механізмі захисту прав працівників повинна постійно зростати. О. І. Лисяк підкреслює, що розвиток цивілізованих ринкових відносин в Україні неможливий без створення і функціонування системи правового захисту учасників трудових правовідносин. В умовах нестабільності економічної ситуації у країні актуальним є розроблення і прийняття нормативних актів, спрямованих на підвищення ефективності регулювання трудових правовідносин. Вихід України на новий рівень соціально-економічного прогресу створив об'єктивні умови для розширення трудових прав працівників і подальшого вдосконалення правового механізму їх охорони. Тому одним із найважливіших теоретичних завдань науки трудового права є розробка питань гарантованого захисту трудових і економічних прав та інтересів працівників<sup>2</sup>. Зазначений науковець виокремлює захисну функцію профспілок, а також регулятивну (яка полягає у громадському контролі за дотриманням законодавства про працю, спрямована на організацію безпечних нешкідливих умов праці на виробництві, забезпечення прав та соціальних гарантій працівників на охорону праці) та виховну функції.

---

<sup>1</sup> Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод в сучасних умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. С. 3.

<sup>2</sup> Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок в регулюванні трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. С. 3, 5.

Ф. А. Цесарський зосередив увагу на представницькій та захисній функції профспілок (під якою він розуміє комплексну діяльність профспілок на будь-якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушення трудових та соціально-економічних прав трудящих, захист та їх відновлення). Цей дослідник підкреслює, що розвиток цивілізованих ринкових відносин в Україні неможливий без створення та функціонування системи правового захисту інтересів учасників трудових відносин. Необхідність існування у профспілок захисної функції обумовлена наявністю суперечностей між інтересами всього суспільства, держави та інтересами працівників, між їх потребами та можливістю їх задоволення<sup>1</sup>.

Досліджуючи профспілки як суб'єктів трудового права, Н. А. Циганчук наголошує на важливості й значенні профспілок у правовому механізмі захисту прав працівників та виокремлює захисну роль профспілок, яка реалізується шляхом захисту індивідуальних та колективних інтересів трудящих і суспільства в цілому, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів та всього суспільства і попередженні порушень тощо<sup>2</sup>.

Цікавим є підхід В. Ю. Нікіфорова, який системно доводить, що захисна функція профспілок в Україні є похідною від захисної функції трудового права. Так, на його погляд, захисна функція трудового права – це родова категорія, а захисна функція профспілок – видова. Захисну функцію трудового права разом із профспілками реалізують й інші суб'єкти трудового права. Особливість профспілкової право-захисної функції обумовлюється соціальним походженням профспілок<sup>3</sup>. Такий підхід є підґрунтям для визначення ролі профспілок

---

<sup>1</sup> Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. С. 3, 172.

<sup>2</sup> Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. С. 18.

<sup>3</sup> Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. С. 13.

у правовому механізмі захисту прав працівників у Трудовому кодексі України.

Незважаючи на теоретичні здобутки науковців щодо визначення ролі профспілок у правовому механізмі захисту прав працівників, останнім часом спостерігається спроба зменшити їх значення та звести нанівець вікові здобутки профспілкової громадськості. Розширюються права роботодавця на звільнення працівників без згоди профкому, зменшується роль останнього у встановленні умов праці, довільно трактуються й застосовуються реалізація роботодавцем його дисциплінарної влади та механізм притягнення до дисциплінарної й матеріальної відповідальності тощо.

Окремо слід зупинитися на Постанові Пленуму Верховного Суду України №9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»<sup>1</sup>. Вивчення судової практики у справах про трудові спори показує, що діяльність судів із розгляду справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всебічну охорону конституційного права кожного на працю, а також на охорону законних інтересів та прав організацій, установ та підприємств, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

Отже, бачимо, що взаємодія працівників та роботодавців повинна здійснюватися на паритетній основі, коли відповідні права одних відповідають обов'язку іншого, і навпаки. Лише співпраця на основі конструктивного діалогу може стати підставою для неухильного дотримання конституційних прав на працю.

Важливе значення для захисту прав працівників має те, що індивідуальні трудові спори підлягають розглядові судом працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від виду власності та організаційно-правової форми здійснення господарської діяльності, виду діяльності й галузевої приналежності, у тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів громадських організацій, які перебу-

---

<sup>1</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верхов. Суду України №9 від 06.11.92. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. 21 лип. (№29). С. 279.



вали з ними в трудових відносинах, членів фермерських господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичною особою.

Трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах. Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 Постанови №9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»<sup>1</sup> роз'яснив, що суд не може відмовити певній особі в прийнятті позовної заяви лише з тих міркувань, що вимоги такої особи можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Згідно зі ст. 24 Кодексу законів про працю України<sup>2</sup> укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, якщо він належить до категорії працівників, які згідно із законом працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України.

При розгляді питання захисту прав працівників окремо слід зупинитися на захисті тієї категорії населення, що є соціально незахищеною, що, у свою чергу, реалізує на практиці положення ст. 1 Конституції України<sup>3</sup>, відповідно до якої Україна є соціальною державою.

---

<sup>1</sup> Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 1 листоп. 1996 р. №9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до №50.

<sup>3</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

Звільнення у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше шести років, якщо дитина за медичним висновком у цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу. Звільнення погоджується з органом профспілки, членом якої є працівник, і яка утворена і діє на підприємстві. Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержано вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалася на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи.

У випадках, коли окрім додержання загальних вимог щодо порядку звільнення з ініціативи власника згідно з чинним законодавством на звільнення певних категорій працівників потрібна згода відповідного органу, вона також має бути і в тому випадку, коли допускається звільнення без згоди профспілкового органу підприємства, установи, організації (крім ліквідації).

При звільненні за п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України необхідно з'ясувати, чи дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

При проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган має право в межах однорідних професій і посад провести перестановку працівників.

Незважаючи на перераховані конституційно-правові гарантії захисту прав працівників, розвиток ринкових відносин в економіці за відсутності в робочих і службовців навичок боротьби щодо захисту своїх інтересів спричинив істотне погіршення умов праці, зростає і кількість нещасних випадків на виробництві.

Саме тому протягом короткого періоду часу працівнику було надано право відмовитися від виконання робіт у разі виникнення небезпеки для життя і здоров'я, внаслідок порушення вимог охорони праці до усунення такої небезпеки, а також від виконання важких робіт і робіт зі шкідливими умовами праці, не передбачених трудовим договором.

Існуючий стан трудових відносин, незважаючи на певний прогрес у цій сфері, залишається незадовільним. Порушення трудового законодавства набули масового характеру. За таких умов першочерговими завданнями мають стати: встановлення правопорядку у сфері трудових відносин; забезпечення реального захисту трудових прав працівників, надання гарантій для ефективної боротьби працівників за свої права.

Характеризуючи в цілому основні сучасні тенденції в розвитку системи захисту трудових прав працівників, можна відзначити, що істотно змінилася роль професійних спілок, оскільки наразі вони втратили практично всі раніше делеговані їм владні повноваження як у сфері нормотворчості, так і у сфері контролю.

Сьогодні основними напрямками діяльності профспілок у справі захисту трудових прав працівників мають стати організація боротьби працівників за свої права й інтереси, їх представництво, колективно-договірна робота.

Слід відзначити і зростання ролі органів державної влади в частині виявлення і припинення порушень трудових прав працівників із відповідним розширенням їх повноважень.

Забезпечення правопорядку в рамках трудових відносин не можна розглядати як приватну справу працівника і роботодавця, це життєво важливий суспільний інтерес, реалізація якого необхідна для добробуту, безпеки та стабільності суспільства в цілому. Тому поса-

дова особа органів державної влади має припиняти порушення трудових прав працівників *ex officio* незалежно від волі працівника.

Останніми роками зросла протидія посиленню ролі органів виконавчої влади у сфері захисту трудових прав працівників, в основі якої лежить радикальна ліберальна ідея «невтручання» держави у відносини працівників і роботодавців, але право на звернення до суду за захистом трудових прав залишається непорушним. При цьому активно обговорюється введення спеціалізованих трудових судів.

### ══════ 1.3. Поняття захисту прав працівників державою в умовах євроінтеграції

Прагнення нашої держави до об'єднання зі світовою спільнотою ставить на порядок денний питання щодо усвідомлення становлення нової правової системи України та запровадження міжнародних стандартів у трудове законодавство. Складовими частинами новітньої системи в царині праці є відмова від принципу загальності праці. Реалізація принципу свободи праці, конституційне закріплення заборони примусової праці обумовили появу раніше невідомих проблем, які потребують вивчення й наукового обґрунтування. У законодавстві з'явилися нові форми реалізації права на працю. Це стосується державних службовців, керівників державних підприємств, установ і організацій, членів селянських (фермерських) господарств, кооперативів тощо. Але норми права, які регулюють суспільні відносини, пов'язані з реалізацією права на працю, ще досить недосконалі і містять у собі низку суперечностей<sup>1</sup>. Особливо ці норми недосконалі щодо захисту прав працівників в умовах переходу здійснення господарської діяльності на ринкових засадах, ускладнення юридичних складів при виникненні, зміні та припиненні трудових відносин (наприклад, у державних службовців, суддів тощо).

---

<sup>1</sup> Див.: Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2002. С. 20.

Початок ХХІ ст. характеризується значними змінами в сучасному світовому співтоваристві, мегатенденцією розвитку якого є спрямованість на окрему особистість, її потреби, на захист її прав, свобод та інтересів як основи благополуччя та процвітання суспільства в цілому. Очевидно, що вирішення завдання, яке стоїть перед нашою країною щодо інтеграції у світове співтовариство, неможливе без урахування тенденцій розвитку останнього<sup>1</sup>. Зазначене яскраво свідчить про необхідність напрацювання певного кола гарантій у царині праці, запровадження реального механізму захисту прав працівників, розуміння самої категорії захисту прав останніх в умовах запровадження нових організаційно-правових форм господарювання, а також в умовах євроінтеграції, що передбачає прийняття цілої низки нормативно-правових актів, зміни ідеології взаємовідносин між працівниками і роботодавцями та державою тощо.

Однією зі сфер сучасного реформування в Україні є система державного управління на всіх нивах буття, закріплення в законодавстві про працю широкого кола гарантій реалізації соціальних і економічних прав працівників, реальна можливість їх запровадження. Зазначена проблематика завжди була предметом розгляду науковців, філософів, правників, політичних діячів. Є слушною наукова позиція О. І. Наливайка, який вважає, що свобода особи, права людини і громадянина, їх генезис, соціальні витоки та призначення є одвічними проблемами історичного та соціально-політичного розвитку людства. Ця проблема є актуальною протягом тисячоліть, залишаючись у центрі уваги багатьох дослідників, що аналізували її з різних боків: політико-правового, філософського, релігійного, етичного, соціального. У різні епохи та на різних етапах розвитку суспільства права людини набували різноманітних значень, що зумовлювалося соціальною позицією кіл, які перебували при владі, та превалюючою в суспільстві ідеологією<sup>2</sup>. Разом із тим необхідно констатувати, що сам факт проголошення

---

<sup>1</sup> Див.: Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії і практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. С. 3.

<sup>2</sup> Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. С. 3.

і закріплення в законодавстві соціальних та економічних прав у царині праці є надзвичайно важливим кроком, але це ще не визначає можливостей їх всебічної реалізації в практичній діяльності (наприклад, із питань оплати праці, охорони праці, протипожежної безпеки, відповідальності працівника та ін.). Необхідним є створення й фактичне запровадження дієвого, реально функціонуючого правового механізму їх реалізації, забезпечення та захисту з позицій гарантій прав особи.

Професор Ю. С. Шемшученко наводить переконливі аргументи стосовно того, що гарантії є умовою для реалізації людиною відповідних прав і складовою правового механізму захисту громадян<sup>1</sup>. У свою чергу, фундатор трудового права в Україні О. І. Процевський також відносить гарантії до правового механізму захисту прав працівників і вважає, що в ньому відбиваються засади захищеності людини праці. Науковець системно доводить, що гарантії – це певні засоби, способи й умови, за допомогою яких у державі та в суспільстві забезпечується реальне виконання наданих громадянам прав і свобод<sup>2</sup>. Для України як правової, демократичної та соціальної держави (яка визнає загальнолюдські цінності) питання організації влади, у тому числі і в частині забезпечення гарантій у сфері праці, сьогодні є надзвичайно актуальним.

Не випадково Верховною Радою України неодноразово акцентовалася увага на виробленні механізму захисту прав людини, забезпечення верховенства прав і основних свобод людини, рівності всіх людей перед законом і судом. Основними засадами державної політики України в галузі прав людини є такі: визнання верховенства права; недопущення звуження змісту та обсягу проголошених Конституцією України прав і основних свобод людини і громадянина; створення належних умов; вироблення механізмів і процедур для повної і безперешкодної реалізації кожною особою своїх прав та законних інтересів; приведення законодавства України у відповідність

---

<sup>1</sup> Шемшученко Ю. С. Академічна юридична думка. Київ : Ін Юре, 1998. С. 122.

<sup>2</sup> Процевський А. И. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих. *Сов. государство и право*. 1970. № 12. С. 145.

з універсальними стандартами прав людини Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи тощо<sup>1</sup>. Таким чином, панівною ідеєю реформування трудового законодавства з урахуванням соціально-економічних змін, побудови ефективного механізму діяльності органів державної влади в галузі трудового права має стати форма відображення закономірних зв'язків та зовнішнє вираження трудових відносин, що базуються на непорушності прав та свобод людини і громадянина, спрямовані на перетворення державно-правового механізму забезпечення прав людини у сфері праці.

Глобалізація світових процесів поклала початок реформуванню трудового законодавства України шляхом імплементації норм міжнародного права в галузі трудових відносин в українське національне законодавство; приведення норм трудового законодавства до єдиної системи; адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу. Важливою умовою успішної інтеграції України до Європейського Союзу є піднесення на новий рівень національного трудового законодавства та здійснення максимально доступної можливості реалізації права на працю для громадян України.

Окремо необхідно зупинитися на визначенні терміна «захист прав працівників». Зазначене словосполучення використовується в різних значеннях. У найширшому сенсі «захист трудових прав» означає будь-яку діяльність держави, громадських об'єднань і приватних осіб, спрямовану на усунення перешкод у реалізації і відновленні прав людини і громадянина у сфері трудових відносин. Така діяльність охоплює правотворчість, застосування права, контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства, правове інформування працівників, діяльність громадських об'єднань (насамперед профспілок) тощо.

Потрібно зазначити, що у правових джерелах наголошується на тому, що категорія «захист прав людини» є категорією законодавчою, а для її правильного використання на теоретичному рівні необхідно

---

<sup>1</sup> Про засади державної політики України в галузі прав людини : Постанова Верхов. Ради України від 17 черв. 1999 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 1999. №35. Ст. 303.

чітко окреслити суть та зміст цієї категорії<sup>1</sup>. При цьому проблематика щодо правового механізму захисту прав у царині праці є недостатньо проаналізованою і висвітленою.

В юридичній літературі і в законодавстві термін «захист трудових прав» використовується в більш вузькому значенні: це забезпечення дотримання трудових прав, захист їх від порушень, у тому числі і профілактика, відновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством і діями відповідних органів реальної ефективною відповідальності роботодавців та їх представників. Таке розуміння захисту трудових прав потребує уточнення, оскільки поняттям захисту охоплені різнопорядкові явища.

Наприклад, В. Сафонов виходить із того, що захист трудових прав працівника являє собою сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування збитку<sup>2</sup>. Це визначення за своїм змістом є широким та включає в себе не один аспект захисту прав працівників.

Г. Ігдиров, розглядаючи захист трудових прав у діалектичній єдності суб'єктивного трудового права, порушення трудового права та відновлення порушеного права, по суті ототожнює захист трудових прав з їх відновленням<sup>3</sup>. Утім слід ураховувати, що не завжди захист трудових прав тотожний його відновленню.

В. Васильєв у визначенні захисту трудових прав спирається на розуміння захисту як засобу забезпечення безпеки<sup>4</sup>, роблячи тим самим наголос на попереджувальній функції. Подібну позицію займає М. В. Молодцов, який не дає прямого визначення захисту трудових прав, але вказує на його мету, під якою розуміє саме забезпечення

<sup>1</sup> Див.: Шишкін В. Чи готова держава до захисту прав громадян? (риторичні міркування). *Право України*. 1995. № 12. С. 28–30.

<sup>2</sup> Див.: Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. Москва, 2003. С. 319.

<sup>3</sup> Ігдыров Г. А. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад, 1987. С. 37.

<sup>4</sup> Васильєв В. А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников. Челябинск, 2000. С. 6.



реалізації всіх трудових прав і обов'язків. При цьому дослідник акцентує увагу на тому, що в ринкових умовах здійснення господарської діяльності потрібно захищати права не тільки працівників, а й роботодавців<sup>1</sup>. Саме поняття захисту прав не розкривається, не проводиться відмінність між захистом прав роботодавця та працівника. Хоча, безумовно, вони різні за можливостями і за змістом.

Для уточнення зазначеного терміна необхідно вивчити його логічний і функціональний зв'язок із рядом суміжних правових і соціально-економічних явищ, використання в юридичній лексиці, а також відмежувати від подібних правових понять. Інколи науковці під захистом розуміють елемент правового статусу. Так, наприклад, К. Ю. Мельник соціально-правовий захист працівників розглядає як елемент їх соціально-правового статусу, а отже, досліджує інститут правового та соціального захисту працівників органів внутрішніх справ, при цьому не виявляючи відмінностей між цими поняттями<sup>2</sup>. У свою чергу, Ю. О. Сердюк під захистом розуміє систему заходів матеріального та нематеріального характеру, реалізація яких обумовлена соціальною спрямованістю держави на забезпечення життєвих потреб людини та її сім'ї<sup>3</sup>. Таким чином, висвітлюючи юридичну проблематику щодо захисту прав людини, різні правники вкладають різний зміст у це поняття. Поняття «захищеність» і «захист» ототожнюються або не розрізняються, вживаються в одному розумінні. А в окремих судженнях зазначені поняття наповнюються різним змістом і характеризуються різними елементами. Крім того, у деяких випадках правники в дослідженнях без достатнього обґрунтування ототожнюють поняття «охорона прав» і «захист прав», при цьому не розкривають їх змісту<sup>4</sup>. Такий підхід не дає змоги системно підійти до визначення правового механізму захисту прав у царині праці, ви-

<sup>1</sup> Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. Москва, 2003. С. 444.

<sup>2</sup> Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії і практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. С. 7–8.

<sup>3</sup> Сердюк Ю. О. Соціальний захист працівників членів сімей працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. С. 8.

<sup>4</sup> Див.: Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. Москва : Изд-во МГУ, 1986. С. 22.

окремити його складові, віддзеркалити сутність правозахисних відносин, врешті-решт, окреслити принципи й завдання механізму захисту в законодавстві про працю.

Необхідно підтримати думку С. Ю. Головіної, яка слушно зазначає, що ті самі терміни повинні мати й відбивати ту саму правову сутність, відповідати одному й тому ж поняттю в межах не тільки одного нормативно-правового акта, а й усієї галузі<sup>1</sup>. Такий підхід має стати основою системного підходу до розробки новітнього законодавства про працю, запобігти виникненню суперечностей і дублювання в правовому регулюванні й визначенні механізму захисту прав працівників.

Слід ураховувати, що значення юридичного терміна набуває тільки правового захисту трудових прав, тобто такого захисту, який пов'язаний із застосуванням або використанням норм права. Інші форми захисту (наприклад, публікації у пресі, мітинги, протести, голодування тощо) – поза межами дослідження.

Говорячи про захист трудових прав, слід ураховувати, що трудові права, а отже, і їх захист є у працівників (які вже працюють і уклали трудовий договір або контракт) і в осіб, які ще не є *de jure* працівниками, але мають бажання працевлаштуватися. Ідеться, зокрема, про відмову в прийомі на роботу з мотивів, пов'язаних із дискримінацією. У подібних ситуаціях захист права на працевлаштування також прийнято розглядати як захист трудових прав.

Такий підхід знайшов своє відображення й у законодавстві України. Так, згідно зі ст. 22 Кодексу законів про працю України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, походження, мови, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, місця проживання, роду і характеру занять не допускається<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Головіна С. Ю. Понятійний апарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С. 28, 61.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України.

При цьому встановлення цензу для деякої категорії працівників не можна розглядати як порушення Конституції України, оскільки додаткові вимоги не обмежують право на укладення трудового договору, а лише відображають паритет інтересів найманих працівників і роботодавців, що, у свою чергу, актуалізує проблему юридичного закріплення вимог до працівників.

Так, відповідно до Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р. термін «дискримінація» охоплює: будь-яке розрізнення, перевагу або недопущення, що робиться за ознакою кольору шкіри, релігії, раси, політичних переконань, статі, іноземного або соціального походження і призводить до порушення або знищення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага щодо певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається<sup>1</sup>.

У цій частині зазначена Конвенція доповнюється ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права<sup>2</sup>, відповідно до якої закон має гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою.

Національна політика, що проводиться у державі, має бути спрямована на заохочення, рівність можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації. Держава повинна прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших відповідних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики; ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити схвалення й дотримання цієї політики; скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструк-

---

<sup>1</sup> Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : від 25.06.1958. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : від 16 груд. 1966 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

ції або практику, що не збігаються з цією політикою; проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади; забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ із питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади.

Будь-які заходи, спрямовані проти особи, щодо якої є обґрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, не вважаються дискримінацією за умови, що заінтересована особа має право звертатися до компетентного органу, створеного відповідно до національної практики.

Як зазначає Н. М. Лукашева, законами як нормативно-правовими актами вищої юридичної сили можуть передбачатись будь-які вимоги до працівників, яких приймають на роботу. Але при цьому в законах не можуть закріплюватися такі вимоги, що суперечать ст. 24 Конституції України, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками кольору шкіри, раси, релігійних, політичних та інших переконань, етнічного та соціального походження, статі, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Наведене положення не слід тлумачити в такий спосіб, що взагалі забороняється ставити вирішення питання про прийняття на роботу залежно від перелічених вище ознак. Це можливо, якщо тільки врахування відповідних ознак обумовлене специфікою роботи. Якщо перелічені ознаки враховуються з огляду на специфіку роботи, дії роботодавця не можуть кваліфікуватися як надання привілеїв чи встановлення обмежень<sup>1</sup>.

Наприклад, відповідно до ст. 5 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» право на службу в органах місцевого самоврядування мають громадяни України незалежно від кольору шкіри, раси, релігійних, політичних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, терміну проживання на відповідній території, майнового стану<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Лукашева Н. М. Правове закріплення вимог до працівників та їх юридичне значення. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. Одеса, 2005. Вип. 25. С. 351.

<sup>2</sup> Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 черв. 2001 р. №2493-III. *Відом. Верхов. Ради України*. 2001. №33. Ст. 175.

Стосовно осіб, які обрані (затверджені) відповідною радою на посади в органах місцевого самоврядування, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції»<sup>1</sup>.

Статтею 174 Кодексу законів про працю України<sup>2</sup> встановлюються обмеження застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт. Перелік таких робіт встановлюється в передбаченому законом порядку, це обмеження за ознакою статі, але воно викликане особливістю роботи.

Наявність у працівника необхідної згідно з вимогами законодавства та Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників кваліфікації має підтверджуватися відповідними документами. Разом із тим кваліфікаційні характеристики щодо певних видів робіт передбачають не набуття певної професії, а лише підготовку безпосередньо на виробництві або тільки інструктаж. Навіть стосовно посади хронометражиста, що належить до категорії спеціалістів, допускається як варіант ставлення лише вимоги про наявність повної загальної середньої освіти та спеціальної підготовки за встановленою програмою<sup>3</sup>.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці прийняла ряд пропозицій стосовно дискримінації у галузі праці й занять<sup>4</sup>. Так, національна політика повинна спрямовуватися на недопущення дискримінації у галузі праці й занять. Ця політика має застосовуватися шляхом законодавчих заходів, колективних договорів чи будь-яким іншим способом, сумісним із національними умовами та практикою, з належним урахуванням таких засад: 1) заохочення рівності можли-

---

<sup>1</sup> Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

<sup>3</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1, розд. 1 : Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. Краматорськ, 2001. С. 241.

<sup>4</sup> Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_602).

востей і поводження в галузі праці й занять є питанням, що становить суспільний інтерес; 2) усі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поводження щодо: доступу до установ, що відають професійним орієнтуванням та працевлаштуванням; доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи; просування по роботі відповідно до їхньої особистої вдачі, знань і старанності; надійності становища на займаній посаді; плати за працю рівної цінності; умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою.

Урядові органи повинні застосовувати справедливу і таку, що не допускає дискримінації, політику працевлаштування в усіх галузях своєї діяльності; роботодавці не повинні допускати дискримінації в наймі або підготовці якоїсь особи до роботи; у колективних переговорах і виробничих взаємовідносинах сторони повинні дотримуватися засади рівності можливостей та поводження в галузі праці й занять; жодна особа і жодна організація не повинні прямо або непрямо заважати роботодавцю виконувати цю засаду або втручатися в її виконання; організації роботодавців і працівників не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації щодо прийняття до складу своїх членів, збереження членства або участі у своїй діяльності.

Так, Україна повинна забезпечити застосування засад недопущення дискримінації стосовно роботи, прямо підвідомчої державній владі; у діяльності установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади; заохочувати, де це можливо, дотримання цих засад стосовно інших робіт і інших установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування і, зокрема: заохочувати до забезпечення застосування цих засад урядові відомства чи органи, а також галузі промисловості, котрі перебувають у власності держави; обумовлювати дотриманням вищезазначених засад надання замовлень, пов'язаних із витрачанням державних коштів.

У процесі європейської інтеграції Україна повинна скасовувати будь-яке законодавство та змінювати будь-які посадові інструкції й будь-які нормативно-правові акти в царині праці, а відповідно і правозастосовну практику, які несумісні із встановленою політикою та не базуються на загальнолюдських цінностях, визнаних світовою спільнотою. Має здійснюватися безперервне співробітництво державними інституціями, представниками роботодавців і представниками працівників та належними органами для розгляду того, які подальші заходи можуть бути потрібні з урахуванням національних умов для виконання антидискримінаційних засад та системного покращення трудового законодавства.

Значну складність становить можливість розуміння захисту трудових прав у частині притягнення до дисциплінарної відповідальності (процедури й механізм накладення дисциплінарних стягнень), підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Чітке розуміння механізму й меж, суб'єктного складу адміністративної і кримінальної відповідальності в разі порушення посадовими особами трудових прав тощо. Для правильної відповіді на зазначені проблемні питання необхідно вивчити співвідношення захисту трудових прав із відповідальністю за порушення, а також співвідношення захисту й охорони трудових прав.

Захист трудових прав у вузькому значенні можливо розглядати тільки у разі їх порушення. Саме порушення трудового права є правовою підставою для його захисту правовими засобами. А правопорушення (або його склад) є підставою юридичної відповідальності.

Таким чином, захист трудових прав і відповідальність за їх порушення тісно пов'язані між собою. Ідеться переважно про різні аспекти того самого правового явища, і захист трудових прав часто реалізується через відповідальність роботодавця. Наприклад, стягнення судом компенсації моральної шкоди на користь працівника буде одним зі способів захисту його трудового права, а для роботодавця – юридичною відповідальністю за вчинене правопорушення.

Однак існують форми і способи захисту трудових прав, не пов'язані з відповідальністю. Наприклад, виконання припису держав-

ного інспектора праці про усунення порушень трудового законодавства саме по собі не є відповідальністю.

У теорії права це питання залишається дискусійним, тому існує думка, що будь-який правовий примус слід вважати юридичною відповідальністю<sup>1</sup>. Таке трактування відповідальності привело б до висновку про тотожність відповідальності за порушення трудових прав працівників і правового захисту трудових прав працівників. Однак не будь-який правовий примус можна розглядати як відповідальність.

Правильною видається точка зору, що відповідальність передбачає певні несприятливі наслідки для порушника<sup>2</sup>. Зазначене положення закріплене й у Кодексі законів про працю України. Так, відповідно до ст. 265 Кодексу посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Цілком очевидно, що поновлення на роботі в разі незаконного звільнення працівника не належить до жодного із зазначених у цій статті видів відповідальності. Таким чином, захист трудових прав працівника може збігатися, а точніше, мати логіко-правовий зв'язок із відповідальністю правопорушника (посадової особи підприємства, установи, організації), хоча такий збіг не є обов'язковим.

Виникає питання, чи можна розглядати як захист трудових прав застосування штрафних заходів, або захист трудових прав можливий лише в рамках відновної компенсаторної відповідальності.

Для обґрунтування першої точки зору доцільно розглянути питання про співвідношення захисту суб'єктивних прав і їх охорони. Чи є «захист прав» і «охорона прав» синонімами або ці терміни мають різне значення?

Відповідь на це запитання може бути неоднозначною і залежати від контексту, в якому використовуються ці терміни, зокрема від галузевої приналежності тих прав, які підлягають охороні й захисту.

---

<sup>1</sup> Див.: Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву. Москва, 1981. С. 155.

<sup>2</sup> Див.: Гражданское право / отв. ред. Е. А. Суханов. Москва, 2004. Т. 1. С. 429.



В юридичній літературі термін «охорона прав» використовується в різних значеннях. Так, А. П. Сергєєв називає три значення охорони прав. Перше – це вся сукупність заходів, що забезпечують реалізацію прав, тобто заходи не тільки правового, а й економічного, політичного, організаційного та іншого характеру. Друге – це правові заходи охорони в широкому сенсі, за допомогою яких забезпечується як розвиток правовідносин в їх непорушеному стані, наприклад закріплення громадянської правоздатності суб'єктів, встановлення обов'язків тощо, так і відновлення порушених чи оскаржених прав та інтересів. Третє – це лише ті передбачені законом заходи, які спрямовані на відновлення або визнання прав і захист інтересів при їх порушенні або оспорюванні<sup>1</sup>.

Таким чином, у цивілістиці захист прав ототожнюється з їх охроною в найвужчому сенсі цього слова, що виключає розуміння захисту прав як застосування штрафних санкцій до їх порушників і вжиття інших заходів загальнопревентивного характеру.

Слід погодитися із П. М. Рабіновичем, який наводить переконливі аргументи щодо розмежування понять «охорона» і «захист» і констатує про необхідність їх виділення окремими елементами такої важливої категорії, як «забезпечення прав і свобод людини», та визначає таке як державну діяльність стосовно створення умов для здійснення прав і свобод людини<sup>2</sup>. Цей дослідник змістовно доводить, що забезпечення прав і свобод людини складається з певних елементів, а саме: сприяння реалізації прав і свобод (на підставі позитивного впливу на формування їх гарантій); охорона прав і свобод людини (шляхом вжиття заходів, зокрема юридичних, для попередження, профілактики порушення прав і свобод); захист прав і свобод людини (відновлення порушеного правомірному стану, притягнення порушників до юридичної відповідальності).

Отже, можна зробити висновок, що поняття «захист прав людини» має певну особливість і зміст, воно охоплює лише певну діяльність

---

<sup>1</sup> Гражданское право / отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. Москва, 2004. Т. I. С. 335.

<sup>2</sup> Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків, 1997. С. 7.

щодо скоєних порушень у царині праці, і воно за своїм змістом є значно вужчим порівняно із «забезпеченням». У зв'язку з цим необхідно у контексті визначення правового захисту визначити, розмежувати й виокремити ознаки таких суміжних, але нетотожних правових понять, як «здійснення прав», «забезпечення прав», «реалізація прав», «правова захищеність» і «соціальний захист».

За загальним правилом з точки зору доктрини приватного права суб'єктивне право завжди належить конкретній особі. Тому і захист суб'єктивного права можливий тільки як конкретне право в конкретних правовідносинах, це стосується як судового та адміністративно-го захисту права, так і самозахисту.

У публічному праві терміни «захист прав» і «їх охорона» зазвичай використовуються як синоніми, причому охороні і захисту підлягає не конкретне порушене право, а право будь-якої особи. Вказані відмінності у вживанні термінів відображають специфіку охоронних відносин у рамках приватного і публічного права. Якщо приватне право спрямоване переважно на відновлення порушеного права, то публічне – переважно на попередження правопорушень, на охорону прав не конкретного правовласника, а в загальносоціальному масштабі.

Як у приватному, так і в публічному праві, охорона права і захист права використовуються в різних значеннях. Крім того, слід зважати на те, що сучасна юридична наука визнає загальнопревентивне значення не тільки штрафної, а й правовідновлюваної відповідальності. При цьому необхідно враховувати, що трудовому праву притаманні елементи як приватного, так і публічного права, переплетення як публічних інтересів, так і приватних.

У науці трудового права питання приватних інтересів дедалі частіше стає предметом дослідження і, безумовно, це позитивне явище з точки зору європейської інтеграції. При цьому все частіше лунають заклики з боку окремих дослідників запровадити можливість застосування штрафів і штрафних видів відповідальності за дисциплінарні проступки і матеріальні правопорушення. Ця позиція як захист трудових прав до кінця як на теоретичному, так і на практичному

рівнях не вирішена. Так, більшість науковців вважає за краще не висвітлювати питання про співвідношення захисту трудових прав і відповідальності за їх порушення.

Проте С. Колобова зазначає, що в арсеналі правових засобів, що виражають державний захист прав і свобод людини, безсумнівно, важливе місце посідає реальна юридична відповідальність (насамперед посадових осіб) за неналежне виконання службових обов'язків (або бездіяльність)<sup>1</sup>.

Звісно, що відповідь на це питання залежить від того, чи можна вважати способом захисту трудових прав попередження їх порушень<sup>2</sup>. Аналіз трудового законодавства приводить до позитивної відповіді на це питання.

Специфічною особливістю трудового права є виражене поєднання елементів публічного і приватного права. Навіть найбільш послідовні прихильники цивілістичного трактування трудового договору визнавали поєднання у трудовому праві приватноправових і публічноправових засад. Це виявляється, зокрема, у розумінні державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства як захисту трудових прав працівників, вимог дотримання встановлених правил з охорони праці, певних стандартів оплати праці, режиму й тривалості робочого часу та часу відпочинку, питань загальнообов'язкового державного соціального страхування у разі тимчасової непрацездатності, нещасного випадку на виробництві тощо.

Так, наприклад, Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади України, утвореним відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади».

Державна служба України з питань праці вирішує зовсім не приватноправові, а загальносоціальні завдання. Її діяльність спрямована не тільки на захист прав конкретних працівників, які звернулися за захистом порушеного права. Основні завдання інспекції є загальносоціального масштабу і мають публічно-правову природу.

---

<sup>1</sup> Колобова С. Как защитить трудовые права? *Рос. юстиция*. 2000. № 10. С. 19.

<sup>2</sup> Див.: Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. Москва, 2002. С. 523.

Таким чином, захист прав працівників має своїм завданням не лише накладення певної санкції на посадових осіб і притягнення останніх до відповідальності (на підставах і умовах, передбачених законом), а й відновлення порушеного права. Таке вирішення питання видається не тільки теоретично правильним, а й заснованим на законі та практично корисним. Це дозволяє розглядати захист трудових прав працівників як цілісну систему, що охоплює всю сукупність заходів правового примусу, застосовуваних у зв'язку з порушенням цих прав і спрямованих на їх захист.

Розглянувши істотні ознаки захисту трудових прав, приходимо до визначення її поняття. «Захист трудових прав працівників» – це юридична дія, спрямована на відновлення порушеного трудового права (наприклад, при відновленні на роботі), усунення перешкод в його реалізації (наприклад, при захисті від дискримінації при прийомі на роботу), відшкодування або компенсація шкоди, завданої порушенням цього права (шкода відшкодовується в тому розмірі, в якому вона заподіяна, а компенсується в сумі, що зазначена в законі, або на розсуд суду), попередження порушень трудових прав (у тому числі і шляхом застосування дисциплінарних, адміністративних або кримінальних санкцій).

Захист трудових прав тісно пов'язаний із застосуванням норм трудового права, відповідальністю за порушення трудових прав, охороною праці та захистом інтересів працівників. Однак він не зводиться до жодного із зазначених понять, зберігаючи свою самостійність.

Особливої уваги потребує питання про місце захисту трудових прав у механізмі правового регулювання. У сформованому в теорії права традиційному розумінні механізми правового регулювання захисту суб'єктивних прав, і зокрема захисту трудових прав працівників, не приділяється належної уваги. У разі скоєння правопорушення (невиконання або неналежного виконання покладених на працівника обов'язків) акцент робиться не на захист порушеного права, а на юридичну відповідальність. Це вбачається недостаньо обґрунтованим положенням, оскільки захист трудових прав можливий за допомогою засобів правового примусу, що не є відповідальністю в повному сенсі цього слова. У зв'язку з цим ряд сформованих теоретичних поло-

жень щодо механізму правового регулювання вимагає доопрацювання, зміщення акцентів із негативних правових наслідків (відповідальності) до позитивних.

Відповідальність є лише одним із засобів відновлення правопорядку і навіть не охоплює всіх існуючих форм захисту трудових прав. Хоча при цьому, як це було зазначено вище, будь-яка відповідальність за порушення трудових прав працівників може розглядатися як їх захист.

Захист трудових прав працівників відбувається в рамках охоронних правовідносин, що виникають у зв'язку з вчиненням правопорушення. Ці правовідносини, в межах трудового права, мають ряд специфічних особливостей, які нехарактерні для інших галузей права. Одна з цих особливостей – поєднання застосування і використання права при здійсненні правового примусу для захисту порушеного права. При цьому держава в особі судів і адміністративних органів виконує правозастосовну (юрисдикційну) функцію. Самозахист права застосуванням права в точному значенні слова вважати не можна, це лише використання права, хоча ця форма і має виражений охоронний характер<sup>1</sup>.

При колективному і громадському захисті трудових прав працівників можливе як застосування права уповноваженими юрисдикційними органами, так і використання прав, наданих трудовим колективам і громадським об'єднанням, профспілковим організаціям тощо. Причому використання права в такій ситуації обмежене правилами процедури і тісно взаємопов'язане з його застосуванням.

Інша специфічна особливість охоронних, правових відносин, в яких здійснюється захист трудових прав, – множинність форм і способів захисту. Одне і те саме порушення трудових прав може стати предметом судового розгляду як індивідуального спору, колективного спору (який розглядають спеціально створені юрисдикційні органи – примирна комісія, трудовий арбітраж), профспілкового і державного контролю і підставою самозахисту права.

---

<sup>1</sup> Див.: Вороб'єв М. К. Право на судову заштиту по гражданским делам. Проблемы правоведения. Новосибирск, 1967. С. 57.

При цьому рух справи не визначається будь-яким єдиним вольовим рішенням: більшість суб'єктів захисту трудових прав (крім суду) наділені правом діяти за власною ініціативою, причому здебільшого не зобов'язані що-небудь погоджувати один з одним.

Та сама справа може стати предметом розгляду різних державних і громадських органів. Такий стан не завжди прийнятий у зв'язку з відсутністю однаковості і правової визначеності, необхідних для підтримання належного правового порядку. Тому питання про узгодження діяльності різних суб'єктів права залишається досить актуальним.

Слід наголосити, що не є охоронними правовідносини, що складаються за відсутності правопорушення у зв'язку з боротьбою працівників за поліпшення умов праці в рамках колективних трудових спорів. Ідеться лише про реалізацію працівниками, їх колективами та організаціями права на боротьбу за поліпшення умов праці.

При цьому іноді здійснюється юрисдикційна (правозастосовна) діяльність, спрямована на врегулювання конфлікту. Однак у багатьох випадках мова йде про квазіюрисдикційну діяльність, оскільки уповноважені органи займаються не стільки застосуванням норм права, юридичною кваліфікацією, скільки застосовують справедливі й розумні заходи, необхідні для вирішення спору з урахуванням розумного балансу конфліктуючих інтересів. Однак результатом такої діяльності є правовий акт, що визначає *de jure* права й обов'язки сторін.

З'ясувавши поняття захисту трудових прав, його суттєві ознаки і місце в механізмі правового регулювання трудових відносин, необхідно визначити його місце в системі трудового права.

«Захист трудових прав» – це не просто категорія трудового права, не просто наукове визначення. Закон використовує цей термін для позначення сукупності правових норм. У цьому сенсі захист трудових прав та інтересів працівників становить комплексне міжгалузеве утворення, систему, що об'єднує ряд самостійних, але тісно взаємопов'язаних правових інститутів. Елементами такої системи є конкретні форми захисту трудових прав, що являють собою інститу-

ціональну єдність. Ці елементи є тісно взаємопов'язаними, їхні функції взаємно перетинаються і це потрібно для ефективного функціонування системи в цілому.

Система захисту трудових прав в Україні в контексті євроінтеграції перебуває у стадії становлення. Вона ще не оформилася остаточно і, на жаль, на сьогодні не має виробленої чіткої концепції з цього приводу. На практиці очевидно, що правильне тлумачення і застосування норм про захист трудових прав та інтересів працівників можливі тільки в їх комплексі та взаємодії.

Юридична природа системи захисту трудових прав визначається поєднанням норм матеріального права і процесуальних норм, методів правового регулювання приватного і публічного права. У цілому вона має комплексний характер, але в повному обсязі входить у зміст трудового права.

Захист трудових прав працівників становить систему взаємозалежних правових інститутів: визначення законодавством і встановлення права працівника на захист його трудових прав і законних інтересів; окреслення й визначення відповідного способу захисту трудових прав і законних інтересів працівників; закріплення основних форм захисту трудових прав, характерних для цих форм засобів правового примусу і правил процедури.

В основі цієї системи лежить матеріальне право працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів всіма не забороненими законом способами.

Таке право реалізується в різних формах, урегульованих у законі тією чи іншою мірою. Відповідні норми (переважно процесуальні і процедурні) становлять інституціональну єдність системи захисту трудових прав та інтересів працівників. Елементами системи захисту трудових прав та інтересів працівників у цьому сенсі є конкретні форми захисту (судовий захист, державний нагляд і контроль, колективні форми захисту (судовий захист, державний нагляд і контроль, колективні форми захисту (судовий захист, державний нагляд і контроль, колективні форми захисту тощо).

Право на захист трудових прав реалізується різними способами, врегульованими тією чи іншою мірою законом: відновлення на роботі, оплата вимушеного прогулу, відшкодування шкоди тощо. Ззна-

чені норми (матеріально-правові) утворюють функціональну єдність системи захисту трудових прав та інтересів працівників.

На особливу увагу заслуговує саме право на захист, що є системоутворювальним, поза системними підходами воно не може розглядатися взагалі. Донедавна саме існування самостійного права на захист у правовій теорії викликало сумніви. Згідно з традиційною цивілістичною доктриною право на захист не може розглядатися як самостійне суб'єктивне право, це лише компонент, невід'ємна властивість будь-якого матеріального суб'єктивного права, його забезпеченість державним примусом<sup>1</sup>. За таким підходом трудові спори розглядаються в межах цивільного процесу, а тому цей алгоритм нібито поширюється і на правовий механізм захисту прав працівників. За такого підходу повністю ігноруються особливості методу трудового права, специфіка реалізації трудових прав, спеціальних юрисдикційних органів, права профспілкових організацій тощо.

Дійсно, навряд чи можна говорити про будь-яке суб'єктивне право, якщо воно не забезпечене заходами правового примусу. Така можливість буде лише можливістю фактичною, але ніяк не суб'єктивним правом. Це впливає із самого поняття правової норми й об'єктивного права, які лежать в основі будь-якого права суб'єктивного.

Як зазначає О. Е. Лейст, забезпеченість (гарантованість) державним примусом – необхідна якість кожної правової норми і права в цілому<sup>2</sup>. Здавалося б, традиційне трактування права на захист як невід'ємної властивості кожного суб'єктивного права засноване на елементарних засадах правової теорії і є єдино можливим. Однак таке трактування не давало відповіді на ряд приватних питань, які в сукупності мають велике практичне значення.

Так, було зазначено, що порушене право нерідко трансформується в інше право, що нетотожне первісному. Наприклад, працівник, що незаконно звільнений, має право вимагати в суді зовсім не підтвер-

---

<sup>1</sup> Див.: Братусь С. И. Юридическая ответственность и законность. Москва, 1976. С. 73.

<sup>2</sup> Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву. Москва, 1981. С. 7.



дження продовження трудових відносин (які реально припиняються, хоча б тимчасово, навіть у разі незаконного звільнення), а поновлення на роботі, оплати вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди, зміни запису щодо підстав звільнення тощо.

Таким чином, у процесі розгляду трудового спору можна констатувати виникнення нових суб'єктивних прав: 1) права на поновлення на роботі; 2) права на оплату вимушеного прогулу; 3) права на компенсацію моральної шкоди у разі заподіяння моральних страждань самим незаконним звільненням. Ці права можна розглядати як самостійні права на захист. Специфічною особливістю цих прав є їх виникнення в рамках охоронних відносин, їх зв'язок із правопорушенням і ретроспективною юридичною відповідальністю.

Ці права хоча і є похідними від початкового (порушеного) права, проте йому нетотожні. Розуміння права на захист як самостійне суб'єктивне право правильно відображає реально існуючу правову дійсність і, крім того, дозволяє комплексно врегулювати відповідні соціальні відносини. На сьогодні концепція самостійного права на захист у правознавстві є широко визнаною<sup>1</sup>.

Об'єктом цього права є сам по собі захист порушеного трудового права в той чи інший спосіб (встановлення або відновлення трудових відносин; зміна трудових відносин; припинення трудових відносин; грошові стягнення на користь працівників; визнання конкретного права в царині праці або конкретного факту; визначання дискримінації; виконання обов'язку; визнання недійсним локального нормативно-правового акта; припинення правопорушення у разі неналежного виконання обов'язків; попередження правопорушення тощо).

Поряд із правом на захист трудових прав визнається однорідне з ним право працівників на боротьбу за поліпшення умов праці, особливо це важливо в умовах євроінтеграції. Об'єктом цього права слід вважати не поліпшення умов праці як таке, а використання для цього будь-яких способів і засобів, не заборонених законом (наприклад,

---

<sup>1</sup> Гражданское право / отв. ред. Е. А. Суханов. Москва, 2004. Т. 1. С. 409.

ведення переговорів при укладенні колективних договорів і угод, діяльність профспілкових організацій тощо).

Суб'єктом права на захист є працівник, право якого порушене. Суб'єктами захисту трудових прав є уповноважені особи, до компетенції яких входить застосування заходів примусу (до їх числа поряд із працівниками належать різні державні та громадські органи і посадові особи).

У рамках публічно-правових засад щодо трудових відносин ці органи і посадові особи наділені правом і здебільшого зобов'язані діяти *ex officio* за власною ініціативою, незалежно від волі працівників, права яких вони захищають (наприклад, розслідування нещасного випадку на виробництві у разі смерті працівника, у разі грубого порушення норм з охорони праці тощо). У цій ситуації публічно-правовий обов'язок захистити права працівників існує незалежно від використання працівником належного йому права на захист.

Підставою захисту трудового права є порушення цього права. Боротьба за економічні інтереси працівників, у тому числі і з використанням засобів примусу, можлива і за відсутності будь-яких правопорушень із боку роботодавців.

Форми захисту трудових прав та інтересів працівників розрізняються залежно від суб'єкта захисту, характеру правопорушення, необхідних способів і засобів захисту, відповідних процедур захисту.

Форма захисту сама по собі недостатня для реального захисту, якщо вона не забезпечена необхідними засобами правового впливу. Правовий захист трудових прав передбачає поєднання переконання і примусу. Переконання при цьому має ряд важливих переваг. Так, воно допомагає уникнути психологічного конфлікту, який значно ускладнює відносини працівника з роботодавцем, незалежно від того, хто є винуватцем цього конфлікту. Тому примус доцільно застосовувати лише в ситуаціях, коли врегулювати спір в інший спосіб неможливо або недоцільно. Застосовуючи примус, слід враховувати його руйнівний вплив на систему міжособистісних відносин.

Дотримання певних процесуальних норм є необхідною умовою здійснення права на захист. При цьому саме право на захист, напри-

клад право на поновлення на роботі, право на припинення протиправних дій роботодавця тощо, є правом не процесуальним, а матеріальним. Однак закон вимагає, щоб право на захист було реалізоване в тій чи іншій процесуальній формі. Різні процедурні правила встановлюються стосовно різних форм захисту трудових прав.

У зв'язку з процесуальною формою захисту трудових прав працівники отримують, поряд із матеріальними правами, процесуальні суб'єктивні права (наприклад, право на звернення до суду, до комісії з трудових спорів, до профспілкової організації тощо).

Об'єктами суб'єктивного матеріального трудового права є блага, які мають первинну, основну цінність для автора, включаючи в разі правопорушення захист трудових прав (їх відновлення, усунення перешкод реалізації тощо). Наприклад, не виплата заробітної плати (або неповна її виплата) викликає напруження в суспільстві, оскільки вона, як правило, є єдиним джерелом існування працівника і його родини.

Об'єктом процесуального суб'єктивного права є вторинні блага – процесуальні дії, спрямовані в кінцевому підсумку на отримання захисту порушеного права.

## **1.4. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах євроінтеграції: проблеми та перспективи розвитку**

У Конституції України закріплені трудові права, що становлять основу всього трудового законодавства. Саме тому, забезпечивши охорону і захист трудових прав працівників, можна вести мову про ефективне забезпечення конституційних прав. Рівень забезпеченості й належної реалізації конституційних трудових прав працівників є показником дієвості Конституції України. В умовах розбудови в Україні інститутів демократичної і правової держави питання співвідношення «Конституції юридичної» і «Конституції фактичної» є першочерговим. Оскільки трудова сфера і діяльність є рушійними чинниками розвитку всього українського суспільства, захист і охорона

трудових прав працівника стають основою належного розвитку економіки в нашій державі.

Саме у процесі трудової діяльності виробляються матеріальні й нематеріальні блага, створюються й надаються послуги, відбувається встановлення суспільних зв'язків між людьми. З огляду на окреслену значущість трудових відносин для життя людини очевидною вбачається необхідність створення для неї комфортних умов для цього, надання їй відповідних прав і свобод, гарантування, що всі вони будуть реальними й дадуть їй можливість жити і працювати гідно. Забезпечити окреслене можна лише розробленням дієвого механізму охорони проголошених і закріплених насамперед у Конституції України трудових прав і свобод працівників як фундаментальної основи їх забезпечення. Конституційні трудові права посідають особливе місце серед інших, бо вони наділені підвищеною увагою з боку законодавця через їх значення для суспільства й людини. Більше того, вони служать вектором формування прав у сфері праці. На жаль, в існуючому науковому полі цьому питанню приділено замало уваги, що, на наш погляд, є невиправданим, тому що від стану забезпеченості конституційних трудових прав залежить і стан реалізації трудових прав взагалі, і можливість трудівника реалізувати своє право на гідне життя<sup>1</sup>.

У контексті розроблення нового Трудового кодексу України, в якому мають міститися норми трудового права, що враховують нові умови ринкової економіки та глобалізаційні процеси, актуальність порушеного питання стоїть дуже гостро. Крім того, актуальність зазначеного напряму підкреслює й існування явних та латентних проблем у сфері захисту трудових прав.

Протягом періоду становлення України як незалежної держави система прав у сфері праці зазнала радикальних змін, зокрема: врегульовано нормами права відносини на ринку праці та захист громадян від безробіття, колективні трудові відносини; сформовано в основному блок законодавства, яким регулюються правовідносини у сфері

---

<sup>1</sup> Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. С. 14.

загальнообов'язкового державного соціального страхування; внесено численні зміни до Кодексу законів про працю України; прийнято значну кількість нових законів; Україна приєдналася до низки важливих міжнародних угод у сфері праці.

Разом із тим, незважаючи на виконану роботу, ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, особливо в частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це породжує бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоздатності національної економіки.

Найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо оплати праці. Це насамперед факти несвоечасної або не в повному обсязі виплати заробітної плати; робочого часу і часу відпочинку; правил ведення трудових книжок; укладання і виконання колективних договорів; трудової дисципліни, охорони праці. Найбільша частка цих порушень припадає на організації й установи приватної та комунальної форми власності, а за видами діяльності – на підприємства оптової та роздрібно-торгівлі, промислові й сільськогосподарські підприємства.

Стан дотримання положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок<sup>1</sup> у реалізації: права на працю; права на однакові можливості при прийнятті на роботу; права на вільний вибір професії чи виду роботи; права на просування по службі; права на рівну винагороду за працю, включаючи одержання пільг; права на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; права на соціальне забезпечення у разі втрати працездатності, а також права на оплачувану відпустку; права на безпечні умови праці – є незадовільними і характеризуються окремими порушеннями.

Слід зазначити, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту сус-

---

<sup>1</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 груд. 1979 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).

пільства і сім'ї та ще більше перешкоджає повному розкриттю можливостей жінок на благо своїх країн та людства.

Окрім того, основним пріоритетом державної політики у сфері забезпечення трудових прав громадян є забезпечення промислової безпеки. Незважаючи на це, аналіз стану промислової безпеки свідчить, що в Україні зросла кількість нещасних випадків із смертельними наслідками. Збільшення кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками спостерігається в таких галузях: газовій та вугільній, на транспорті, у будівництві. Ситуація погіршується ще й тому, що останніми роками зросла кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Непоодинокі випадки порушення норм охорони праці, дефіцит безпеки на робочому місці є одними із головних чинників надзвичайно високого рівня нещасних випадків на виробництві, передчасної смертності серед населення України, особливо чоловіків.

Проблемним залишається питання забезпечення належного контролю за дотриманням конституційного права працюючих на відпочинок. Як наслідок, працівники з різних причин не користуються своїм правом на щорічну оплачувану відпустку.

Окрім того, зараз в Україні існує проблема зайнятості населення і створення умов для повного здійснення громадянами свого права на працю, адже рівень зайнятості в Україні залишається низьким порівняно з рівнем зайнятості у багатьох країнах Євросоюзу. На сьогодні зростання рівня зайнятості населення в Україні головним чином стримується як через незадовільні умови праці на робочих місцях і низький рівень заробітної плати працівників, так і через невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам економіки та ринку праці.

Останніми роками закріпилася негативна тенденція прихованого звільнення в разі скорочення штатів або змін в організації виробництва і праці шляхом його підміни звільненням за згодою сторін та за власним бажанням, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників від незаконного звільнення.

При збереженні зазначених явищ в умовах фінансової та економічної кризи рівень соціальної захищеності працівників та дотримання гарантій, які встановлені законодавством у зв'язку з вимушеним звільненням, можуть суттєво погіршитися.

Окрім того, неможливо не відзначити активізацію участі громадян України в міжнародній трудовій міграції, викликаній як демократизацією суспільного життя, відносною відкритістю кордонів та зняттям обмежень щодо закордонних поїздок громадян, так і низьким рівнем доходів значної частини населення, що змушує громадян шукати добре оплачувану роботу за кордоном. Причому трудова міграція відбувається переважно нелегальними шляхами, у тому числі під виглядом туристичних поїздок. Утім офіційні дані державної статистики щодо спрямування основних потоків міграції, чисельності трудових мігрантів, їхнього вікового, статевого, професійно-кваліфікаційного складу, сфери діяльності і регіональних особливостей на цей час в Україні відсутні.

Необхідною передумовою легального влаштування за кордоном на роботу є, зокрема, отримання до в'їзду в країну дозволу на працевлаштування. Для отримання такого дозволу, як правило, вимагається підтвердження від служби зайнятості відповідної країни, наявність страхового забезпечення та інших необхідних документів від іноземного роботодавця. Питання надання дозволів на працевлаштування громадян України за кордоном є виключною компетенцією посольств та міграційних служб відповідних країн. Водночас вирішення цього питання можливе в рамках багатосторонніх та двосторонніх угод про працевлаштування й соціальне забезпечення, стороною яких є Україна.

Наразі є чинними угоди у сфері працевлаштування громадян України за кордоном, укладені Україною з Азербайджанською Республікою, Республікою Білорусь, Республікою Вірменія, Соціалістичною Республікою В'єтнам, Латвійською Республікою, Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією, Литовською Республікою, Республікою Молдова, Республікою Польща, Португальською Республікою, Російською Федерацією, Словацькою

Республікою та Чеською Республікою. У сфері соціального захисту громадян – із Республікою Болгарія, Королівством Іспанія, Республікою Казахстан, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Республікою Молдова, Російською Федерацією, Словацькою Республікою, Чеською Республікою та в порядку правонаступництва – з Монголією, Румунією і Угорською Республікою.

Окрім того, Україна є учасницею міжнародних багатосторонніх договорів у рамках СНД у сфері працевлаштування та соціального захисту громадян України та Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів<sup>1</sup>, учасницями якої є Італійська Республіка, Королівство Іспанія, Республіка Молдова, Королівство Нідерланди, Королівство Норвегія, Португальська Республіка, Турецька Республіка, Французька Республіка, Королівство Швеція.

Відповідно до Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів<sup>2</sup> термін «трудящий-мігрант» означає громадянина Договірної Сторони, якому інша Договірна Сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи. Ця Конвенція не застосовується до: прикордонних робітників; акторів, інших артистів естради й спортсменів, запрошених на короткий проміжок часу, а також до осіб вільної професії; моряків; осіб, що отримують професійну підготовку; сезонних робітників (сезонні трудящі-мігранти – це особи, які є громадянами однієї Договірної Сторони й займаються на території іншої Договірної Сторони діяльністю, що залежить від пори року, на контрактній основі на визначений період або для виконання конкретно визначеної роботи); робітників, які є громадянами Договірної Сторони і виконують конкретну роботу на території іншої Договірної Сторони від імені підприємства, зареєстрований офіс якого знаходиться за межами території цієї Договірної Сторони.

Уряд України продовжує роботу над розширенням міжнародної договірно-правової бази у сфері працевлаштування та соціального захисту громадян з країнами, на території яких із метою працевла-

---

<sup>1</sup> Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. *Офіц. вісн. України*. 2007. 12 жовт. (№ 74). С. 216. Ст. 2788.

<sup>2</sup> Там само.



штування перебуває значна кількість наших співвітчизників, зокрема з Аргентинською Республікою, Грецькою Республікою, Грузією, Естонською Республікою, Державою Ізраїль, Королівством Іспанія, Італійською Республікою, Португальською Республікою, Румунією, Республікою Сербія, Турецькою Республікою, Угорською Республікою та Федеративною Республікою Німеччина.

Що стосується технічної співпраці, очікування національних політиків стосовно експертизи та адвокації Міжнародної організації праці у сфері трудового законодавства, соціального діалогу та трипартизму цілком виправдалися. Водночас реалізація першої Програми гідної праці для України (підписаної між Міжнародною організацією праці і Україною та реалізованою ще у 2006–2007 рр.) підтвердила потребу в більш активному залученні організацій роботодавців та профспілок та подовженні програмного періоду до 4–5 років.

Потрібно зазначити, що взаємодія представників соціального діалогу побудована на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці, вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

Слід звернути увагу й на те, що в сучасних умовах ситуація з дотриманням конституційних гарантій трудових прав громадян, особливо щодо забезпечення гідної праці, різко погіршується, що може спричинити масову трудову міграцію й руйнацію трудового потенціалу, втрату конкурентоспроможності національної економіки, призвести до бідності значної частини населення країни. За таких умов особливого значення набувають питання захисту й охорони трудових прав. При цьому важливо розуміти, що з моменту свого виникнення й до сьогодні трудове право України пройшло досить складний шлях формування, що характеризувався різними історичними віхами, – від визнання трудового права головною ланкою ідеологічної боротьби з протилежною соціально-економічною формацією (радянський пе-

ріод) до занепаду й майже фактичної втрати соціальної цінності (початок і середина 90-х рр. ХХ ст.)<sup>1</sup>.

Цілком очевидно, що розуміння і зміст основних трудових прав теж змінювалися протягом становлення й розвитку трудового права. Паралельно в міжнародному співтоваристві відбувалися певні зміни стосовно соціальних прав людини і громадянина. Відзначимо, що «соціальні права людини» – відносно нове поняття і правовий інститут. Терміном «соціальні права» зазвичай позначають сукупність відповідних прав і свобод людини, що забезпечують їй гідний рівень життя й необхідну соціальну захищеність. Цей термін активно ввійшов у політичний лексикон і правову науку та практику в другій половині ХХ ст., виділився у відносно відокремлений блок із більш широкого поняття – «права людини»<sup>2</sup>.

Як указують В. О. Іваненко й В. С. Іваненко, як не парадоксально, але соціальні права людини, які постійно, так би мовити, «на слуху», про які вже понад 100 років говорять, пишуть і дискутують, за які борються і вмирають, які законодавчо визнають, закріплюють і розширюють, конституційно гарантують, юридично забезпечують, охороняють і захищають, не мають при цьому загальновизнаного або узгодженого свого переліку<sup>3</sup>.

Багато вчених важливу роль у трансформації й розвитку трудових прав відводять процесам глобалізації світової економіки<sup>4</sup>. Так, на переконання М. В. Лушнікової й А. М. Лушнікова, на розвиток і зміст трудових прав значно вплинула технічна революція в поєднанні з прискореною соціальною еволюцією, в результаті чого сформувалося постіндустріальне суспільство, з одного боку, й нерозривно пов'язаний

---

<sup>1</sup> Див.: Щербина, В. І. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. С. 5.

<sup>2</sup> Іваненко В. А., Іваненко В. С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. С. 20.

<sup>3</sup> Там само. С. 98.

<sup>4</sup> Див.: Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / ОНЮА. Одеса, 2008. С. 29; Лушнікова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 540.

із ним процес глобалізації – з другого<sup>1</sup>. Із точки зору Є. В. Краснова, слід виділити три основні напрями впливу процесів глобалізації на трудові права людини: зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізацію міграції працівників і посилення значення міжнародних стандартів праці<sup>2</sup>.

Узагалі до чинників, що сьогодні впливають на розвиток трудових прав, можна віднести розвиток постіндустріальних відносин та процеси глобалізації, які, у свою чергу, спричиняють зростання міграції та підвищення ролі міжнародних стандартів праці.

Такий фактор, як процес глобалізації, що відбувається у світі, беззаперечно, є одним із найважливіших, що значно впливає на розвиток і зміст трудових прав. Це пояснюється насамперед тим, що глобалізація світового господарства й розширення зовнішньоекономічних зв'язків є визначальними чинниками позитивного розвитку ринку праці<sup>3</sup>. Як вважає М. О. Чешков, термін «глобальність» у сучасному суспільно-науковому словнику відіграє роль ключового, кодового поняття, яке означає широку сукупність процесів і структур, що співвідносяться з явищами взаємозалежності, взаємопроникнення і взаємозумовленості у планетарних рамках, результатом яких є виникаюча цілісність буття людства<sup>4</sup>. На думку С. А. Бур'янова, глобалізація – це зростаюча взаємодія, підвищення ролі і зміна співвідношення на користь структур і феноменів, що знаходяться поза юрисдикцією національних держав<sup>5</sup>.

Проте, як правильно зазначає С. Я. Вавженчук, визначення й закріплення основних трудових прав повинно здійснюватися з урахуванням особливостей розвитку українського суспільства і сприйнят-

---

<sup>1</sup> Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 104.

<sup>2</sup> Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / ОНЮА. Одеса, 2008. С. 29.

<sup>3</sup> Див.: Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. С. 20.

<sup>4</sup> Чешков М. А. Глобалистика: предмет, проблемы, перспективы. *Общ. науки и современность*. 1998. № 2. С. 129.

<sup>5</sup> Бурьянов С. А. Проблемы совершенствования нормативно-правовой базы реализации права на свободу совести в контексте глобализации. *Государство и право*. 2002. № 10. С. 26.

тя людиною себе не тільки робочою силою і товаром на ринку праці, а й індивідом, який має право на вільний розвиток і свободу вибору<sup>1</sup>.

У міжнародно-правових актах закріплюються лише рекомендації або вимоги, за якими заохочуються або ж яких зобов'язуються додержуватися держави. Отже, у міжнародно-правових актах установлюються певні стандарти прав людини і громадянина, певний мінімум трудових прав працівників.

Проте слід ураховувати, що в кожній державі зміст таких прав суттєво відрізняється. Це залежить від того, що саме країна визнає на державному рівні і в якому обсязі може гарантувати забезпечення цих прав. Необхідно чітко розуміти, що рівень розвитку захисту трудових прав громадян залежить від рівня розвитку держави та суспільства в цілому, не може відбуватися сліпе копіювання трудових прав, що визнаються міжнародними правовими документами. Це має велике значення в контексті забезпечення прав працівників в Україні. Безперечно, необхідно прагнути до розширення трудових прав відповідно до міжнародних стандартів, утім слід ураховувати, що лише закріплення прав без їх забезпечення призводить до того, що права залишаються на рівні їх декларування.

Проте постає питання про роль держави в захисті трудових прав. Роль держави в регулюванні суспільних відносин та економічних процесів є вкрай важливою, оскільки в країні тривалий час домінувала практика надмірного державного контролю за економічним розвитком. Незважаючи на той факт, що у 2005 р. Європейський Союз надав Україні статусу держави з ринковою економікою, а в 2006 р. цей статус визнали і Сполучені Штати Америки, все ж сучасний реальний стан економіки ще далекий від дійсно ринкового. Тривалий час в Україні діє економіка змішаного типу як перехідна від раніше існуючої адміністративно-планової до ринкової. За такої ситуації зазнали зміщення і змішування всі соціальні інститути й орієнтири: суспільство, позбавившись надмірного контролю, намагається радикально перелаштуватися на новий лад, при цьому соціально орієнтована держава, проголошуючи

---

<sup>1</sup> Вавженчук С. Я. Генезис охорони та формування трудових прав через призму ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС. *Прав. регулювання економіки*. 2012. № 11–12. С. 296.

соціальні права й визнаючи людину найвищою цінністю, не спроможна миттєво забезпечити виконання перебудови і державних інститутів, і (що найголовніше) свідомості як влади, так і народу<sup>1</sup>.

Захист прав працівників державою має принципове значення для трудового права. Форми захисту трудових прав мають свої переваги і свої недоліки. До переваг можна віднести те, що ці форми дозволяють розв'язати конфлікт із найменшими витратами (порівняно, наприклад, зі страйками), вони дають змогу захищати права неорганізованих працівників, які не вміють або не можуть самостійно захистити свої права.

Однак державні форми захисту трудових прав мають свої природні межі застосування і всі недоліки, характерні для державних форм діяльності. При захисті прав та інтересів працівників як суб'єкт захисту діє особа, яка персонально в такому захисті не зацікавлена. Вона лише виконує свої посадові обов'язки.

Для державних форм діяльності із захисту трудових прав працівників неминучі негативні наслідки, пов'язані з бюрократизмом і його різноманітними негативними виявами. Не можна не враховувати і ту обставину, що при розподілі доходів бюджету захист трудових прав працівників зазвичай відходить на другий план порівняно з більш масштабними напрямками діяльності держави. Тому для спеціалізованих державних органів, до компетенції яких віднесено захист трудових прав працівників, незмінно характерні або недолік у кількості штатних працівників, або низький рівень їх оплати, або і те й інше разом.

Найстаршою формою захисту трудових прав працівників державою є їх судовий захист, зокрема, у процесі розгляду в суді індивідуальних трудових спорів.

Як відзначено у ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також

---

<sup>1</sup> Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. С. 97.

міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України<sup>1</sup>.

Можливість судового захисту трудових прав є необхідною їх гарантією в будь-якій державі, що прагне стати правовою. Судовий захист має ряд важливих переваг: неупередженість і незалежність суду, підпорядкування його тільки закону; процесуальну форму розгляду справи, що гарантує реалізацію прав сторін; примусове виконання судових рішень.

Однак судова форма захисту трудових прав не позбавлена і серйозних недоліків. Перш за все існуючі судові процедури нерідко малодоступні для найманих працівників (судові процедури забирають багато часу, вони відбуваються в робочий час, коли людина повинна працювати, заробляючи собі на життя, кваліфікована юридична допомога потребує значних витрат).

Тенденція до розвитку змагальності в цивільному процесі працює проти інтересів працівників, які захищають свої права в суді<sup>2</sup>. Відмінність можливостей працівників і роботодавців у змагальному процесі нерідко призводить до неможливості для працівника ефективно захистити свої права в суді. Різними також є можливості роботодавця і працівника в частині використання кваліфікованої юридичної допомоги. Працівник оплачує юридичну допомогу зі своїх трудових заощаджень, зазвичай не дуже великих. Представник адміністрації, який порушив права працівника, оплачує юридичну допомогу за рахунок організації роботодавця. При цьому слід враховувати, що здебільшого інтереси роботодавців у суді представляють їх штатні юрисконсульти, які є професійними юристами.

Слід відзначити і ту обставину, що звернення працівника до суду з позовом проти роботодавця майже неминуче призводить до психологічного конфлікту з представниками адміністрації, що перешкоджає нормальному продовженню трудових відносин.

---

<sup>1</sup> Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI. *Офіц. вісн. України*. 2010. 30 лип. (№ 55/1). С. 7. Ст. 1900.

<sup>2</sup> Див.: Пискарев И. К. О концепции создания трудовой юстиции. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 21.

За даними судової статистики, до місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції у 2015 р. надійшло 3,5 млн справ і матеріалів, що на 6,6 % менше, ніж у попередньому році (як і минулого року, дані без урахування інформації щодо розгляду справ і матеріалів судами Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, а також окремих судів Донецької та Луганської областей).

Статистичні дані щодо розгляду адміністративних справ місцевими загальними та окружними адміністративними судами за 2015 р. свідчать, що справи зі спорів із приводу реалізації публічної політики у сферах зайнятості населення та соціального захисту громадян у місцевих загальних судах серед інших справ є найпоширенішими і становлять 59%<sup>1</sup>.

Хоч би там як було, судовий захист трудових прав працівників є історично першою формою їх захисту. Історія наочно показала як його необхідність, так і його недостатність для ефективного захисту трудових прав. У науковій літературі існуюча система судового захисту трудових прав часто досить жорстко оцінюється як малоефективна, пропонується її кардинальне реформування.

Із приводу цього О. М. Ярошенко відзначає, що для судового процесу захисту трудових прав працівників в Україні характерні низька якість розгляду трудових спорів і брак регламентованої оперативності в їх розгляді<sup>2</sup>.

Є багато наукової літератури з питань порядку розгляду в суді індивідуальних трудових спорів. Хотілося б вказати на серйозні переваги спеціалізованих трудових судів порівняно із судами загальної юрисдикції, а також необхідність правових гарантій для працівників у разі їх переслідування за дії, спрямовані на захист своїх трудових прав. Останні можуть виявлятися в кримінальній відповідальності за такі переслідування або у великих грошових компенсаціях за порушення трудових прав. Можливе поєднання і того й іншого.

---

<sup>1</sup> Аналітичні огляди щодо стану здійснення правосуддя 2015 р. URL: [http://court.gov.ua/sudova\\_statystyka/](http://court.gov.ua/sudova_statystyka/).

<sup>2</sup> Ярошенко О. М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : УАФТП, ХНУВС, 2006 – С. 176.

В Україні розгляд трудових спорів здійснюється судами загальної юрисдикції. Що стосується спеціалізованих трудових судів, то їх запровадження має сенс лише в тому випадку, якщо правила судочинства в цих судах і організація їх діяльності дозволять розв'язати проблеми, характерні для судів загальної юрисдикції.

Трудовий суд повинен стати більш доступним для працівників, мають бути забезпечені рівні можливості працівникам і роботодавцям, судочинство має бути швидшим, менш обтяжливим і конфліктним, повинні бути створені кращі умови для примирення. При цьому суд повинен залишатися незалежним, неупередженим, кваліфікованим і справедливим. В іншому випадку реформа не має сенсу.

Доцільність запровадження спеціалізованих трудових судів підтверджує і зарубіжний досвід, хоча із загального правила існують винятки. Наприклад, в Італії трудові спори розглядаються загальними судами, а в США звертаються до судової влади адміністративної юстиції. Сучасним стандартом для розгляду індивідуальних трудових спорів стають саме спеціалізовані трудові суди. Таке рішення характерне для правових систем Франції та ФРН. Трудові суди існують і довели свою необхідність у Бельгії та Нідерландах.

Значне поширення трудових судів пояснюється значними специфічними особливостями трудових спорів:

1) сторони індивідуального трудового спору перебувають свідомо в нерівному становищі, маючи свідомо нерівні можливості, наприклад, стосовно надання правової допомоги, що вимагає деякого відступу від принципів змагальності, спеціальних заходів, спрямованих на можливу рівність можливостей сторін (наприклад, щодо збирання доказів, доказової презумпції, юридичної допомоги), а також профілактичних заходів, спрямованих на попередження можливих переслідувань працівника, який звернувся за захистом порушеного права до суду (наприклад, контроль за подальшим розвитком трудових відносин);

2) обов'язки працівника зачіпають життєво важливі його інтереси, що вимагає максимально можливого прискорення провадження у справі;



3) участь у справі працівника передбачає наявність у нього обов'язків за трудовим договором, його законний інтерес щодо сумлінного виконання цих обов'язків, що знову ж таки вимагає прискорення і спрощення процесу, працівника не слід без потреби відривати від його роботи;

4) сучасне трудове право є досить складним, нерідко серйозні труднощі виникають і при встановленні фактів, що мають правове значення, – спеціалізований суд за участю фахівців дозволить розглянути справу швидше і з більшою ймовірністю винесення правильного рішення;

5) звернення до загального суду з огляду на особливості правової психології майже неминуче призведе до психологічного конфлікту сторін, що виключає можливість нормального продовження трудових відносин.

Практика показує, що звернення до спеціалізованого суду менше лякає роботодавця, дозволяє не драматизувати ситуацію і сприймається роботодавцем не так болісно, у результаті справа може бути вирішена без психологічного конфлікту, в чому зацікавлені обидві сторони, а особливо працівник.

Найчастіше до складу трудового суду входить один професійний суддя і два засідателі, представники професійних спілок та організацій підприємців. Такий склад суду забезпечує неупереджений, кваліфікований і швидкий розгляд справи.

У судовому порядку можуть розглядатися як індивідуальні, так і колективні суперечки. Підсудність трудових судів у різних країнах істотно розрізняється<sup>1</sup>, як розрізняються і процесуальні норми, що регламентують їх діяльність. Однак специфічною особливістю судового розгляду є здійснення правосуддя. Суд не може керуватися винятково принципом доцільності, він лише застосовує норми права. На обґрунтування свого рішення суд повинен посперитися на нормативний правовий акт, прецедент, правовий звичай, визнану доктрину, індивідуальний чи колективний договір. Тому суди за загальним

---

<sup>1</sup> Див.: Нуртдинова А. Ф. Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 121.

правилом розглядають тільки юридичні суперечки. Економічні колективні спори, пов'язані з встановленням умов праці, не визначених нормами права, суди, як правило, не розглядають.

Крім розгляду судами в позовному провадженні індивідуальних трудових спорів, існують і інші форми судового захисту трудових прав працівників:

1) захист трудових прав у провадженні у справах про оскарження рішень, дій (бездіяльності) органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, державних і муніципальних службовців, що торкаються трудових відносин;

2) захист трудових прав у провадженні у справах про визнання нечинними нормативних правових актів, які ці права порушують;

3) захист трудових прав у Конституційному Суді України;

4) захист трудових прав у міжнародному суді.

Деякі вчені називають і інші форми судового захисту прав працівників, аж до їх захисту в господарському суді. Наприклад, податкові органи необґрунтовано призупинили витратні операції по рахунках платника податків, банк оскаржив це в господарському суді, таким чином, господарський суд, захистивши права банку, побічно захистив права підприємця – клієнта банку і його працівників на виплату й отримання заробітної плати відповідно<sup>1</sup>.

Звісно, у зазначеній ситуації господарський суд захищає права працівників, як це і вказано, лише побічно. Саме тому захист прав працівників господарським судом не можна розглядати як самостійну правову форму захисту трудових прав працівників.

Більшою мірою поняттю правової форми захисту прав працівників відповідає звернення працівників до господарського суду зі скаргою на дії арбітражного керуючого<sup>2</sup>.

Громадяни можуть оскаржити до суду рішення, дії чи бездіяльність у сфері управлінської діяльності будь-якого органу державної

<sup>1</sup> Див.: Чуча С. Ю. Защита прав субъектов трудовых отношений арбитражным судом. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 172.

<sup>2</sup> Див.: Чуча С. Ю. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры. *Рос. юстиция*. 2003. № 2. С. 34.

влади чи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, об'єднання громадян, іншої юридичної особи або їх посадових чи службових осіб, за винятком актів, перевірку конституційності яких віднесено до повноважень Конституційного Суду України або щодо яких передбачено інший порядок судового оскарження.

Відповідно до ст. 26 Конституції України<sup>1</sup> іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах (іммігранти, особи, які в ній працюють, прибули на її територію в установленому порядку на певний час тощо), мають таке саме право на подання скарг, як і громадяни України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами, учасницею яких вона є.

Скаргу на захист прав і свобод громадянина може бути подано представником громадської організації, трудового колективу, уповноваженим їх органом, який діє на підставі закону чи установчих документів.

До державних органів, рішення, дії чи бездіяльність яких можуть оскаржуватися до суду, належать створені відповідно до Конституції України і правових актів Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради й Ради міністрів Автономної Республіки Крим органи, які реалізують надані державою функції та повноваження у сфері управління.

Під органами місцевого самоврядування маються на увазі створені на підставі Конституції України і Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»<sup>2</sup> як представницькі органи місцевого самоврядування (сільські, селищні, міські, районні та обласні ради) та їх виконавчі органи, так і органи самоорганізації населення.

Що ж до рішень, дій чи бездіяльності посадових і службових осіб органів судової влади, то до суду можуть бути оскаржені лише ті з них, які належать до сфери управлінської діяльності.

Слід мати на увазі, що предметом судового оскарження можуть бути як колегіальні, так і одноособові рішення, дії чи бездіяльність

---

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 №280/97-ВР. *Офіц. вісн. України*. 1997. №25. С. 20.

суб'єктів оскарження, акти як нормативного, так і індивідуального характеру, у зв'язку з якими громадянин вважає, що: порушено або порушуються його права і свободи; створено або створюються перепони для реалізації ним своїх конституційних прав чи свобод (або вжиті заходи щодо їх реалізації є недостатніми); на нього покладено обов'язки, не передбачені законодавством, або передбачені, але без урахування конкретних обставин, за яких ці обов'язки повинні покладатися, або вони покладені не уповноваженими на це особою чи органом; його притягнуто до відповідальності, не передбаченої законом, або до нього застосовано стягнення за відсутності передбачених законом підстав чи неправомочною службовою особою (органом).

Працівник може на свій розсуд звернутися зі скаргою до суду безпосередньо або після оскарження рішення, дії чи бездіяльності суб'єктів оскарження до вищестоящих в порядку підлеглості органу чи службової особи. Подання скарги на дії чи рішення суб'єкта оскарження вищому в порядку підлеглості органу або посадовій особі не позбавляють громадянина права звернутися безпосередньо до суду.

Встановивши при розгляді скарги наявність спору про право, який розглядається в порядку позовного провадження, суд залишає скаргу без розгляду, у зв'язку з чим провадження у справі закінчується. У разі з'ясування цих обставин при поданні скарги суддя відмовляє в її прийнятті й роз'яснює заявнику його право на пред'явлення позову на загальних підставах.

Слід виходити з того, що при розгляді зазначених справ вирішуються питання не про захист суб'єктивних прав, що виникли з трудових прав, шляхом їх встановлення і визнання, а про поновлення прав чи свобод громадян, закріплених Конституцією України, законами та іншими нормативно-правовими актами й порушених суб'єктами оскарження під час здійснення ними управлінських функцій.

Скарги на рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів оскарження подаються до суду за місцезнаходженням останніх, за формою та змістом мають відповідати загальним вимогам і оплачуються державним митом у розмірі, встановленому законом.

З урахуванням особливостей порядку розгляду цих скарг у них, зокрема, має бути зазначено, чиї та які саме рішення, дії чи бездіяльність оскаржуються, які конкретно права і свободи порушено, наведено правове обґрунтування останніх та запропоновано шляхи їх поновлення, а також вказано, чи подавалася така сама скарга вищестоящому в порядку підлеглості органу або посадовій особі, яку й коли відповідь отримано.

Однак вивчення судової практики свідчить, що у справах, де визнаються нечинними нормативно-правові акти, що порушують, на думку заявників, їх трудові права, у задоволенні заяв відмовляється. Це свідчить про невисоку ефективність такої форми судового захисту трудових прав працівників. З огляду на величезний масив нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, є підстави вважати, що якісь із цих актів так чи інакше порушують трудові права працівників. Однак судом не визнано жодного із цих актів таким, що втратив чинність ні в повному обсязі, ні в частині. Звісно ж, низька ефективність цієї процедури пояснюється згаданими вище недоліками державних і, зокрема, судових форм захисту. Така процедура, безумовно, повинна існувати у правовій державі, однак вона не може замінити колективних та індивідуальних форм самозахисту прав працівників.

Суди загальної юрисдикції не мають права розглядати заяви про оскарження нормативних правових актів, перевірка конституційності яких віднесена до виключної компетенції Конституційного Суду України.

Не можна визнати достатнім і внесок у захист трудових прав працівників Конституційного Суду України. Хоча стосовно Конституційного Суду серед учених існують розбіжності щодо визначення його дійсно органом судовим чи закріплення за ним статусу квазісудового, оскільки він в основному виконує функцію конституційного контролю, внаслідок чого його слід вважати представником контролюючо-наглядової влади<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Гергелійник В. О. Правові проблеми становлення та функціонування конституційної юстиції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2000. С. 10.

Функція Конституційного Суду України за своїм змістом є не захисною, а попереджувально-охоронною, що виявляється в межах попереджувально-охоронних правовідносин. Захисту суб'єктивного трудового права шляхом його діяльності не відбувається, оскільки захистити суб'єктивне трудове право можливо лише в межах захисних трудових правовідносин, що звичайно окреслене конкретним правозастосуванням<sup>1</sup>.

Проте неможливо не вказати на неабияке значення рішень Конституційного Суду України для забезпечення та захисту прав працівників. Зокрема, у Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. по справі № 1–18/2013<sup>2</sup> Суд зазначає, що забезпечення прав і свобод потребує, зокрема, законодавчого закріплення механізмів (процедур), які створюють реальні можливості для здійснення кожним громадянином прав і свобод. Винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці.

Одним із заходів державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних со-

---

<sup>1</sup> Див.: Цвік М. В. Конституційні проблеми розподілу властей (деякі загально-теоретичні аспекти). *Вісн. Акад. прав. наук України*. 1993. № 1. С. 25.

<sup>2</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року по справі № 1–18/2013. *Вісн. Конституц. Суду України*. 2013. № 6. С. 12.

ціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Крім того, держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг. Такими заходами є індексація заробітної плати та компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

У період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством. Індексація грошових доходів населення – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Підприємства, установи та організації підвищують розміри оплати праці працівникам у зв'язку з індексацією за рахунок власних коштів.

Кошти, які підлягають нарахуванню в порядку індексації заробітної плати та компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, мають компенсаторний характер. Як складові належної працівникові заробітної плати ці кошти спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами та зростанням споживчих цін на товари та послуги.

Спір щодо стягнення не виплачених власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати є трудовим спором, пов'язаним із недотриманням законодавства про оплату праці.

Строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору як складова механізму реалізації права на судовий захист є однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових право-

відносин. Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем. Це право працівника відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності як складовим конституційного принципу верховенства права та не порушує балансу прав і законних інтересів працівників і роботодавців.

У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради профспілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 липня 1998 р. по справі № 17/81–97 № 12-рп/98 № 1–1/98<sup>1</sup> розглядаються різні підходи до тлумачення терміна «законодавство».

Підставою для розгляду справи є наявність неоднозначного розуміння при застосуванні окремими органами державної влади, а також підприємствами, установами та організаціями положення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, за яким сфера застосування контракту визначається законодавством.

Так, одні вважають, що поняттям «законодавство» охоплюються лише закони, а тому тільки ними повинна встановлюватися сфера застосування контракту. На практиці контрактна форма трудового договору часто впроваджується підзаконними актами, зокрема, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, чим, на думку суб'єкта звернення, порушуються конституційні права громадян на працю.

Особливістю правового регулювання трудових відносин є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових

---

<sup>1</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року по справі № 17/81–97 № 12-рп/98 № 1–1/98. *Офіц. вісн. України*. 1998. 27 серп. (№ 32). С. 59. Ст. 1209.



колективів та профспілок. Найбільш соціально важлива частина трудових відносин, яка охоплюється конституційним поняттям «засади регулювання праці і зайнятості», визначається лише законом, решта – законами, постановами Верховної Ради України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, актами центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральними, галузевими, регіональними, тарифними та іншими угодами, які укладаються на дво-, тристоронній основі між представниками працівників та роботодавців і компетентним державним органом, а також актами (договорами), прийнятими на підприємстві, в установі, організації власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом чи за погодженням із трудовим колективом або профспілковим комітетом.

Шляхом укладення трудового договору з роботодавцями громадяни реалізують своє конституційне право на працю, добровільно вступають у трудові правовідносини, набуваючи конкретних трудових прав і обов'язків. Трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов'язане виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин. Саме тому основні елементи інституту трудового договору (порядок укладення трудового договору, його зміст, гарантії працівникам при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, підстави припинення договору тощо) як такі, що мають засадничий характер, повинні врегульовуватися лише законом.

Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Однак це конституційне право громадянина не може пов'язуватися лише з певною формою трудового договору, який укладається громадянином відповідно до його волевиявлення.

Останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Усе це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

Виходячи з необхідності посилення правових засобів захисту прав громадян у сфері праці, унеможливлення їх ущемлення, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.<sup>1</sup> доцільно надалі обмежити визначення сфери застосування контракту лише законами, що є прерогативою Верховної Ради України.

Підписанню та ратифікації Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. сприяли серйозні проблеми в трудовій галузі, спричинені економічними труднощами й технологічними змінами, які відбулися останніми роками в багатьох країнах.

Відповідно до положень зазначеної Конвенції не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відносин такі причини: членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству. Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення.

---

<sup>1</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. *Офіц. вісн. України*. 2007. 14 груд. (№92). С. 208. Ст. 3388.

Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доти, доки йому не дадуть можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

Що ж до міжнародних інституцій, то слід відзначити, що з формальної точки зору конституційні права вони не охороняють і не захищають, оскільки дія Конституції України поширюється лише на територію України, а гарантії виконання й захисту закріплених у ній прав та свобод покладаються на відповідні національні органи влади та їх посадових осіб. При цьому, зважаючи на те, що Основний Закон склався і приймався під впливом фундаментальних міжнародно-правових актів (до речі, їх основні положення відтворюються в тексті Конституції), особа, чий гарантований Конституцією трудові права було порушено, а національні способи захисту цих прав були вичерпані, паралелі цих конституційних прав можна знайти в міжнародних актах. Здебільшого окремі основні права гарантуються декількома актами, що дозволяє працівникові-жертві обирати, до якої міжнародної інституції йому звернутися за захистом.

Таким чином, громадянин України може звернутися за захистом своїх основоположних трудових прав (більшість із яких відображена в Конституції України, а тому є конституційними в розумінні національного законодавця) до відповідних міжнародних інституцій. Причому міжнародні акти, на підставі яких створені згадані інституції, прямо регламентують превентивну охорону або захист того чи іншого трудового права<sup>1</sup>.

В основі правового регулювання державного контролю і нагляду за дотриманням норм трудового права лежить, зокрема, Конвенція Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці в промисловості і торгівлі від 11 липня 1947 р. з Протоколом до неї від 22 червня 1995 р.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Див.: Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. С. 110.

<sup>2</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці в промисловості і торгівлі від 11 липня 1947 року з Протоколом до неї від 22 червня 1995 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 2005. 17 черв. (№ 24). С. 1058.

Так, в Україні в умовах євроінтеграції інспекція праці повинна забезпечувати систему інспекції праці на промислових підприємствах. Система інспекції праці на промислових підприємствах застосовується до всіх підприємств, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.

Завданнями системи інспекції праці є: забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм; забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм; доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями та працівниками. Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу.

Інспекторів праці набирають винятково з огляду на їхню кваліфікацію для виконання обов'язків, які будуть на них покладені. Методи перевірки такої кваліфікації визначаються компетентним органом. Інспектори праці отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків.

Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; проходити у денний

час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції, та здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема: наодинці або у присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм; вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано законодавством із питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги; зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою.

У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків. Інспектори праці уповноважені вживати заходів із метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.

Для того щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження: щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників – щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

Стосовно належних, безпечних і здорових умов праці у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права зазна-

чається, що держави, які приєдналися до цього Пакту, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи: а) винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім працівникам справедливую зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватися умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю, і задовільне існування для них самих та їх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по службі на відповідні більш високі сходинки виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля, розумне обмеження робочого часу й оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні<sup>1</sup>.

Реалізація права на здорові й безпечні умови праці є вкрай важливою для забезпечення права на життя, оскільки, як переконує Т. О. Калініна, всі процеси, пов'язані з життєдіяльністю працівника, організуються відповідно до вимог і умов праці. За несприятливих чи важких умов праці можливі перенапруження фізіологічної системи людини й патологічні зрушення, тоді як оптимальні умови виступають яскравим чинником підвищення її працездатності<sup>2</sup>.

Під категорією «умови праці», з точки зору С. В. Мельник, потрібно розуміти сукупність чинників виробничого середовища і процесу праці, які впливають на здоров'я і працездатність людини<sup>3</sup>. О. І. Процевський умови праці визначає як сукупність соціальних і виробничих чинників, за наявності яких відбувається процес праці, при цьому до соціальних чинників правознавець відносить розмір оплати останньої, тривалість робочого часу, відпустки тощо, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Права людини: міжнародно-правові договори України, декларації, документи. Київ, 1992. С. 239.

<sup>2</sup> Калініна Т. О., Кожанова Є. П. Фізіологія і психологія праці : конспект лекцій / Харків. нац. екон. ун-т. Харків : ХНЕУ, 2005. С. 10.

<sup>3</sup> 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енцикл. слов. / за ред. С. В. Мельник. Луганськ : Віртуал. реальність, 2005. С. 210.

<sup>4</sup> Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 103.

Крім того, наявні численні класифікації умов праці. Останні можуть бути поділені на чотири групи: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні й соціально-психологічні. Перші включають у себе мікроклімат, стан повітряного середовища, механічні коливання, біологічний вплив, освітленість тощо, тобто все те, що регламентується різними нормами і стандартами. Психофізіологічні зумовлюються змістом трудової діяльності й різноманітними навантаженнями, охоплюючи енерговитрати, напруження зору, робочу позу, вид діяльності, яким зумовлюється чи то фізична, чи то інтелектуальна праця. Те, як ставиться індивід до своєї роботи, формує в нього естетичні умови праці. Від цього виду умов здебільшого залежать задоволення й настрої людини від виконуваної роботи. Соціально-психологічні умови праці цілком відповідають людському чиннику. Це є той психологічний мікроклімат, що формується у процесі взаємних відносин у колективі. Він показує, наскільки конфліктним є колектив, яка атмосфера панує в ньому тощо<sup>1</sup>.

Саме тому дуже важливо, щоб повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання надходили своєчасно, у тих випадках і у такий спосіб, як це передбачено законодавством.

Відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися. Інспектори праці повинні подавати періодичні звіти про результати їхньої інспекційної діяльності. Ці звіти подаються не рідше ніж один раз на рік.

Велике значення в умовах євроінтеграції України відіграє й адміністрація праці. Так, відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація від 26 червня 1978 р.<sup>2</sup> адміністрація праці означає діяльність органів дер-

---

<sup>1</sup> Див.: 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енцикл. слов. / за ред. С. В. Мельник. Луганськ : Віртуал. реальність, 2005. С. 211.

<sup>2</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація: від 26 черв. 1978 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 2005. 17 черв. (№ 24). С. 1054.

жавного управління у сфері національної політики у галузі праці. Термін «система адміністрації праці» охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та(або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні відомства, у тому числі напівдержавні та регіональні або місцеві відомства, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та об'єднує будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій із роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів.

Незважаючи на велику роль держави в захисті прав працівників в умовах євроінтеграції України, все ж таки слід говорити про постійний соціальний діалог державних інститутів та інституцій громадянського суспільства.

Так, Україна може передавати або доручати певну сферу діяльності адміністрації праці неурядовим організаціям, зокрема організаціям роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представникам роботодавців і працівників; може розглядати певні види діяльності у сфері своєї національної політики в галузі праці як питання, які регулюються шляхом проведення прямих переговорів між організаціями роботодавців і працівників.

Держава повинна вживати заходів для забезпечення, в межах системи адміністрації праці, консультацій, співробітництва та переговорів між органами державної влади та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, або у разі потреби представниками роботодавців і працівників. Таких заходів вживають на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні різних галузей економічної діяльності.

Компетентні органи в межах системи адміністрації праці несуть у разі потреби відповідальність за підготовку, проведення, координацію, перевірку та перегляд національної політики у галузі праці або беруть участь у згаданих видах діяльності, а також у межах державного управління є інструментом для підготовки та імплементації законів і правил, через які здійснюється така політика.



Зокрема, враховуючи міжнародні стандарти у галузі праці, ці органи: беруть участь у підготовці, проведенні, координації, перевірці та перегляді національної політики зайнятості відповідно до національного законодавства та національної практики; вивчають та аналізують становище зайнятих, безробітних та не повністю зайнятих, ураховуючи національне законодавство та національну практику стосовно умов праці та трудового стажу й умов найму.

Крім того, державні органи в умовах євроінтеграції звертають увагу на недоліки та порушення в таких умовах і вносять пропозиції щодо способів їхнього виправлення; надають свої послуги роботодавцям і працівникам та їхнім відповідним організаціям, відповідно до національного законодавства чи національної практики, для сприяння – на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні різних галузей економічної діяльності – ефективним консультаціям і співробітництву між органами державної влади і установами та організаціями роботодавців і працівників, а також між такими організаціями; надають роботодавцям і працівникам, а також їхнім відповідним організаціям на їхнє прохання технічні консультації.

Із метою задоволення потреб максимально можливої кількості працівників Україна повинна сприяти розширенню функцій системи адміністрації праці таким чином, щоб охопити діяльність, яка повинна здійснюватися у співробітництві з іншими компетентними органами, стосовно умов праці та трудового стажу відповідних категорій працівників, які за законом не є особами, що працюють за наймом: орендарів, які не використовують сторонню робочу силу, здольників і подібних категорій працівників сільськогосподарського сектору; працівників, що працюють не за наймом, які не використовують сторонню робочу силу і зайняті в неформальному секторі, як це розуміється у національній практиці; членів кооперативів і підприємств, якими керують працівники; осіб, які працюють у системах, створених відповідно до суспільних звичаїв або традицій.

В умовах євроінтеграції компетентні органи в системі адміністрації праці повинні брати участь у підготовці національної політики

стосовно міжнародних питань у галузі праці, у представленні держави щодо таких питань, а також у підготовці заходів, яких слід вжити на національному рівні з цією метою.

На великому значенні служби зайнятості для захисту прав працівників в умовах євроінтеграції наголошує Конвенція про організацію служби зайнятості № 88<sup>1</sup>. Так, Україна повинна утримувати та забезпечувати утримання безплатної державної служби зайнятості. Основним обов'язком служби зайнятості є забезпечення, якщо треба, у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами найкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил. Служба зайнятості становить певну систему (зі всіма її ознаками), що працює під керівництвом державної влади. Ця система містить мережу місцевих, а де це видається за доцільне, і регіональних елементів, достатніх за кількістю для обслуговування кожного географічного району країни і зручно розташованих для роботодавців та працівників.

В умовах євроінтеграції Україні треба вживати належних заходів через консультативні комітети для залучення представників роботодавців і працівників до співробітництва у справі організації та діяльності служби зайнятості, а також у розробленні її політики. Такі заходи повинні передбачати створення одного чи кількох національних консультативних комітетів, а там, де це потрібно, регіональних і місцевих комітетів. Однакова кількість представників роботодавців і працівників призначається до цих комітетів після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації існують. Загальна політика служби зайнятості у справі направлення працівників на вакантні місця відпрацьовується після консультацій із представниками роботодавців та працівників через відповідні консультативні комітети.

Служба зайнятості організується таким чином, щоб забезпечити ефективний набір та влаштування працівників на роботу і для цього:

---

<sup>1</sup> Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 від 09.07.1948. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224).

допомагає працівникам знайти підходящу роботу, а роботодавцям – прийняти потрібних їм працівників; зокрема, на підставі правил вона: реєструє шукачів роботи; веде облік їхньої професійної кваліфікації, досвіду і побажань; опитує їх з метою пошуку для них роботи; у разі потреби проводить перевірку їхнього фізичного стану і професійної підготовки; надає їм, коли це потрібно, сприяння у проходженні професійної орієнтації, перепідготовки чи навчання.

Крім того, державна служба зайнятості збирає у роботодавців точні дані щодо вакантних посад, які вони оголошують вільними, і щодо вимог, які вони ставлять перед працівниками; направляє на вакантні посади кандидатів з потрібною кваліфікацією і придатних до праці відповідно до їхнього фізичного стану; організовує обмін списками шукачів роботи і вакантних посад між окремими бюро найму в разі, коли шукачам роботи не може бути надано підходяжі місця або коли вільні посади не можуть бути заповнені підходящими кандидатами через бюро, до якого вони спочатку звернулися, або в іншому разі, що виправдовує такий захід.

На службу покладено обов'язок щодо вжиття потрібних заходів для того, щоб: полегшувати зміну професій для узгодження пропозиції робочої сили з попитом на неї серед різних видів занять; полегшувати територіальну рухливість з метою сприяння переміщенню працівників у райони, де є можливість знайти підходящу роботу; полегшити тимчасове переведення робітників з одного району до іншого для того, щоб ліквідувати тимчасову місцеву розбіжність між пропозицією і попитом на робочу силу; полегшувати переміщення працівників з однієї країни до іншої там, де це дозволено заінтересованими урядами.

Служба зайнятості у співробітництві з іншими органами влади і там, де це доцільно, з роботодавцями та профспілками збирає і вивчає всю наявну інформацію щодо становища на ринку зайнятості та про його імовірну еволюцію як по всій країні взагалі, так і по окремих галузях промисловості, професіях і районах та систематично і без затримки надає ці відомості органам влади, заінтересованим організаціям роботодавців і працівників та громадськості; співпра-

цює в управлінні справами страхування від безробіття, а також в інших заходах щодо полегшення становища безробітних; сприяє, де це потрібно, іншим державним та приватним установам у розробленні соціально-економічних планів, спрямованих на забезпечення сприятливого становища в питаннях зайнятості.

Україні сьогодні особливо слід вживати заходів щодо: полегшення спеціалізації різних бюро найму за професіями і галузями промисловості, як, наприклад, у сільському господарстві та інших галузях діяльності, де така спеціалізація може бути корисною; належного задоволення потреб особливих категорій осіб, які шукають роботу, наприклад осіб з інвалідністю. У рамках служб зайнятості і професійного орієнтування треба вживати і розробляти спеціальні заходи для підлітків.

Ураховуючи особливість спрямованості українського виробництва на сільськогосподарське виробництво, що базується на винятковості українського чорнозему, окремої уваги заслуговує захист прав працівників у цій діяльності.

Так, що стосується міжнародних стандартів, то Міжнародна організація праці ухвалила Конвенцію № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві<sup>1</sup>. У цій Конвенції термін «сільськогосподарське підприємство» означає підприємства та частини підприємств, які займаються обробкою землі, тваринництвом, включаючи розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первинною переробкою продуктів сільського господарства землекористувачем, чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності.

Так, Україна повинна забезпечити систему інспекції праці у сільському господарстві. Система інспекції праці у сільському господарстві застосовується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої оплати і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору.

---

<sup>1</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві від 25.06.1969. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_114).

Дія системи інспекції праці у сільському господарстві може також поширюватися на одну або більше таких категорій осіб, які працюють на сільськогосподарських підприємствах: орендарі, які не використовують найману працю, здольники та подібні категорії сільськогосподарських працівників; особи, які беруть участь у колективній господарській діяльності, наприклад члени кооперативу; члени сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства, як це визначено національним законодавством.

Завданнями системи інспекції праці у сільському господарстві є: забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, наприклад норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, щотижневого відпочинку і відпустки, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці жінок, дітей і підлітків та з інших подібних питань; забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм; доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм, і подавати йому пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

При цьому інспекція праці у сільському господарстві повинна проводитися під наглядом і контролем центрального органу. Інспекція праці в сільському господарстві може, наприклад, здійснюватися: єдиним відомством інспекції праці, яке відповідає за всі сектори господарської діяльності; єдиним відомством інспекції праці, яке забезпечить внутрішню функціональну спеціалізацію шляхом відповідної підготовки тих інспекторів, на яких буде покладено інспекцію праці у сільському господарстві; єдиним відомством інспекції праці, яке забезпечить внутрішню інституційну спеціалізацію, шляхом створення технічно кваліфікованої служби, на співробітників якої буде покладена інспекція праці в сільському господарстві; або спеціалізованою службою інспекції сільського господарства, діяльність якої контролюватиме центральний орган, який має такі самі повноваження щодо інспекції праці в інших галузях, таких як промисловість, транспорт і торгівля.

Україні слід вживати заходів для гарантування того, щоб кількість інспекторів праці в сільському господарстві була достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби і визначалася з належним урахуванням важливості обов'язків, які повинні виконувати інспектори, зокрема: кількість, тип, розмір і розташування сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспекції; чисельність та категорії осіб, які працюють на таких підприємствах; та кількість та складність правових норм, застосування яких слід забезпечити; матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та практичних умов, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними.

Компетентний орган влади має вживати необхідних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці в сільському господарстві були: транспортні засоби, необхідні для виконання їхніх обов'язків, у разі якщо немає відповідних засобів громадського транспорту. Крім того, компетентний орган має вживати необхідних заходів із метою відшкодування інспекторам праці у сільському господарстві всіх витрат, пов'язаних із пересуванням, та будь-яких додаткових витрат, які можуть виявитися необхідними для виконання їхніх обов'язків.

Інспекція праці у сільському господарстві має повідомляти про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання в сільськогосподарському секторі. Інспектори праці беруть участь за можливості в будь-якому розслідуванні на місці причин найбільш серйозних нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, особливо коли вони трапляються з кількома працівниками або мають смертельні наслідки.

Таким чином, бачимо, що принциповою в сучасному розумінні вимогою до системи державного контролю та нагляду за дотриманням норм трудового права є наявність спеціальної інспекції праці. Цю вимогу прямо закріплено в Конвенції Міжнародної організації праці. Звертає на себе увагу те, що інспекція праці має бути державною, оскільки лише на державному рівні можна гарантувати додер-

жання прав працівників на належному рівні. Велике значення має те, що персонал інспекції складається з державних службовців, оскільки до останніх ставляться відповідні вимоги та покладаються обов'язки, за невиконання яких настають негативні наслідки у вигляді відповідальності.

На сьогодні в Україні державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Крім того, місцеві державні адміністрації і ради в межах відповідної території: забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці; формують за участю профспілок програми за-

ходів із питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення; здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці.

Незважаючи на законодавче закріплення норм права щодо захисту прав працівників державою, все ж слід констатувати, що нововведення ринкової економіки суттєво обмежили права працівників стосовно захисту власних прав та законних інтересів. Працівник не спроможний задовольнити інтерес щодо вступу в суперечку з роботодавцем з приводу захисту гарантованих йому Конституцією й галузевим законодавством трудових прав і законних інтересів. Державні органи, у свою чергу, без активних дій працівника не втручаються у процес їх реалізації<sup>1</sup>.

У зв'язку з викладеним, з погляду Н. Д. Гетьманцевої, за сучасних умов практично немає сили, здатної забезпечити дієвий захист трудових прав працівників<sup>2</sup>. У цьому сенсі було б доречно згадати зауваження В. С. Венедиктова, який, досліджуючи дотримання трудових прав, наголосив: зміни, що відбуваються в суспільстві й економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з її боку у сфері праці призвели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто стали перетворюватися на антигарантії, які формально захищають працюючих, а в дійсності значно знижують їх шанси на ринку праці<sup>3</sup>.

Н. Д. Гетьманцева також звертає увагу на неспроможність дотримання правових гарантій у царині захисту права працюючих і вказує,

---

<sup>1</sup> Див.: Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. С. 102.

<sup>2</sup> Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 107.

<sup>3</sup> Венедиктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 8.



що нові економічні реалії дозволили роботодавцям зміцнити свої позиції в соціально-трудових відносинах, головним чином, за рахунок зниження рівня правових гарантій працівників. В умовах сьогодення дуже складно змусити роботодавців додержуватися прав працівників, установлених у законодавстві про працю. Це пояснюється тим, що в більшості випадків працівникові досить складно знайти підходящу роботу, а тому він змушений робити все можливе для збереження трудового зв'язку з роботодавцем, який користується перевагами свого становища<sup>1</sup>.

У такій ситуації змінити становище на краще можна шляхом створення ефективного правового механізму захисту трудових прав працівників. Необхідно, щоб система правового захисту трудових прав працівників являла собою цілісну функціональну та інституційну єдність правових норм і форм їх реалізації, працездатну й орієнтовану на досягнення реального результату.

Держава повинна створювати не де-юре юридичні форми, види-мість захисту трудових прав, а реально працюючу ефективну систему захисту трудових прав. Порушення трудових прав працівників має з норми суспільного життя перетворитися у відхилення від норми, надзвичайну подію, яка систематично виявляється, присікається, переслідується і засуджується. Порушення трудових прав має стати небезпечним і економічно не вигідним. Роботодавець повинен бути економічно зацікавлений у захисті трудових прав своїх працівників.

У міру розвитку моральної самосвідомості суспільства, розуміючи цінності людської особистості і її прав, виховання неприпустимості порушення трудових прав людини слід очікувати поступового розвитку механізму захисту прав із боку держави, орієнтуючись при цьому на рівень, характерний для країн із розвиненою ринковою економікою.

Подальший розвиток трудового права в напрямі охорони прав і інтересів учасників трудових відносин може виражатися в забороні

---

<sup>1</sup> Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 10.

експлуатації «нелегальної» робочої сили. Оптимальним чином вирішити це питання можна, встановивши кримінальну відповідальність за несплату страхових внесків до державного бюджету і фондів соціального страхування.

Дослідивши основні державні форми захисту трудових прав в умовах євроінтеграції, доходимо таких висновків: форми захисту трудових прав працівників державою є необхідними елементами системи захисту трудових прав, громадські та індивідуальні форми захисту в доступному для огляду майбутньому не можуть замінити державних форм. Проте державні форми не виключають необхідності розвитку інших форм захисту; формування спеціалізованих трудових судів видається доцільним за умови, якщо організація і правила процедури в цих судах дозволять найкращим чином захистити трудові права працівників; судові форми захисту трудових прав працівників не виключають необхідності адміністративних форм. Більше того, за сучасних умов адміністративні форми є більш ефективними; для сучасного етапу в розвитку системи захисту трудових прав працівників характерна тенденція до розширення кола караних (адміністративних і кримінальних) посягань на трудові права працівників, що зумовлює необхідність сильної державної інспекції праці в Україні. Подальший розвиток у цьому напрямі бачиться в диференціації відповідальності – виявленні та законодавчому оформленні найбільш небезпечних посягань, які заслуговують на більш жорсткі санкції, що, у свою чергу, наблизить українське законодавство до законодавства економічно розвинених зарубіжних країн; розгляд справи про порушення трудових прав у суді не є перешкодою для розгляду справи про те саме порушення інспекцією праці. Навпаки, докази, що будуть отримані інспекцією, в суді можуть бути важливим доказом фактів, на яких ґрунтується справа. Можливості інспекції щодо встановлення фактів порушення трудового законодавства є значно ширшими за можливості працівника довести ці факти.

Сьогодні Україні з метою налагодження механізму захисту прав працівників в умовах євроінтеграції необхідно вжити заходів щодо прийняття пакета антикризових законодавчих актів, спрямованих на

подолання фінансово-економічної кризи і насамперед на дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян; забезпечити прийняття Трудового кодексу України, законів України про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення», про професійний розвиток персоналу на виробництві, про соціальний діалог, про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування, про промислову безпеку, про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» щодо посилення відповідальності посадових осіб, суб'єктів господарювання за несвоєчасну виплату заробітної плати та інших законодавчих актів, спрямованих на адаптацію законодавства України до міжнародних норм.

Крім того, необхідно передбачити у Державному бюджеті України мінімальну заробітну плату на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум для працездатних осіб, а також повне запровадження Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери з дотриманням норм мінімальних соціальних стандартів в оплаті праці.

Необхідним є сьогодні й створення міжвідомчої робочої групи із залученням соціальних партнерів із розробки науково обґрунтованих норм праці та санітарно-гігієнічних умов на робочому місці, які враховуватимуть міжнародні стандарти та сучасний рівень технологічного розвитку.

У контексті євроінтеграції України існує потреба в активізації переговорних процесів, спрямованих на укладення двосторонніх міжнародних договорів України з іншими державами й особливо з державами – членами ЄС про працевлаштування громадян.

Лише ініціювавши зміни до законодавства з метою дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян та підготувавши відповідні законопроекти, зокрема, щодо: участі висококваліфікованих фахівців виробництва в навчальному процесі; Концепції реформування оплати праці; створення в Україні гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця; обов'язковості рішень трудового арбітражу, якщо ко-

лективний трудовий спір виник у зв'язку з порушенням трудових прав працівників, та спрощення процедури оголошення страйку і відповідальності за його невиконання; підвищення відповідальності посадових осіб та працівників за порушення законодавства з охорони праці, охорони надр та поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, законодавство України зможе стати адаптованим до законодавства країн Європи, що, у свою чергу, створить основу для побудови реальних трудових відносин, учасники яких не порушують права один одного.

І головне, сьогодні за умов здійснення реформування багатьох сфер суспільного життя відбувається масове звільнення працівників без їх подальшого працевлаштування. В умовах фінансово-економічної кризи у нашій державі в особі посадових осіб вищих державних органів необхідно утриматися від необґрунтованого (штучного) скорочення чисельності працівників бюджетної сфери як фактора, що негативно позначиться на стані ринку праці, соціальної захищеності та рівні життя населення.

Із метою підвищення ефективності контролю за дотриманням законодавства про працю недопущення тіньового використання робочої сили, зокрема праці іноземців, державі сьогодні необхідно вжити заходів щодо інституціонального зміцнення державної інспекції праці.

# ЗМІНИ ПАРАДИГМИ МЕТОДОЛОГІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

---

## 2.1. Теоретико-правові засади системного підходу як підґрунтя формування правового аутопоезису

У контексті формування нового мислення перед вітчизняною наукою постало важливе завдання особливого значення – обрати і методологічно обґрунтувати правильний напрям реформ, що в кінцевому підсумку мало б позначитися якнайкраще на всьому нашому майбутньому. Особливо гострим у цьому аспекті постало питання удосконалення соціального управління шляхом адекватної модернізації державної системи та приведення її до провідних світових демократичних стандартів для того, щоб впевнено крокувати в ногу із загальносвітовим розвитком. Сьогодні розвиток суспільства залежить від того, наскільки ефективною виявляється діюча у ньому юридична реальність. Якість останньої безпосередньо визначається рівнем участі в тісному співробітництві усіх соціальних суб'єктів щодо її розбудови<sup>1</sup>. Не викликає сумніву, що розвиток економіки багато в чому залежить від урегульованості правовідносин в царині праці, від державних гарантій і всеохоплюючої правовим полем складової реалізації права на працю, можливості вико-

---

<sup>1</sup> Див.: Бернюков А. М. Юридична реальність як онтогносеологічна форма існування права (філософсько-методологічний аналіз) : дис. ... д-ра юрид. наук. Львів : Нац. ун-т «Львів. політехніка». 2018. С. 3–4.

ристати науковий і трудовий потенціал громадян України на розбудову власної держави тощо. Сучасні й перспективні проблеми й завдання розвитку економіки, зростаюча конкуренція на ринку праці, спроба конкурувати в процесі здійснення господарської діяльності українськими суб'єктами господарювання, системне порушення прав працівників в умовах сьогодення, безсистемне прийняття нормативно-правових актів у галузі праці виносить на розгляд питання методологічного забезпечення визначення того чи іншого права, а також процесу кодифікації трудового законодавства в умовах європейської інтеграції.

Визначаючи сутність правового регулювання економічних відносин, виробничих відносин, у тому числі і в галузі праці, і окреслюючи системні підходи щодо захисту прав працівників, слід констатувати, що мірилом цього процесу є певний рівень порядку упорядкованості, а одним із важливих засобів – право та закон як юридична форма його втілення<sup>1</sup>. Особлива роль у забезпеченні економічного розвитку країни, захисту соціальних і трудових прав працівників, правового регулювання виробничих відносин належить саме трудовому праву. Це обумовлено багатогранністю і складністю трудових відносин (і тісно пов'язаних з ними відносин), оскільки до них належить ціла низка виробничих, захисних, матеріальних, духовних та інших зв'язків, що виникають при їх виникненні, визначенні змісту, зміні і припиненні, а також самого процесу виробництва і розподілі матеріальних благ як на підприємстві, так і в суспільстві тощо. Різний характер і правова природа трудових зв'язків (і тісно пов'язаних з ними відносин) приводить до вирішення питання щодо необхідності визначення на них методів впливу, шляхом прийняття нового трудового законодавства, яке по своїй суті повинно відповідати міжнародним стандартам.

Слід погодитися із С. В. Лозовим, який зазначає, що розвиток ринкової економіки в Україні веде до виникнення нових суспільних

---

<sup>1</sup> Див.: Селіванов В., Діденко Н. Правова природа регулювання суспільних відносин. Право України. 2000. № 10. С. 14.

відносин, які потребують новітніх моделей правового регулювання. Формування ефективної конструкції трудових відносин за нинішніх умов передбачає необхідність вироблення найбільш оптимальних механізмів реалізації, гарантування та захисту трудових прав. Захист інтересів працівника та дотримання європейських стандартів у галузі трудових відносин є пріоритетним напрямом удосконалення вітчизняного законодавства про працю<sup>1</sup>.

Проблема методу завжди була і залишається в центрі уваги правників. Будь-який метод, у тому числі і метод трудового права, розробляється в межах певної теорії, яка, власне, і виступає його необхідною передумовою. Методологія визначає через певну систему принципів і визначених способів організації і побудови теоретичної і практичної діяльності, а також вчення про цю систему. Це є певною системою соціально значущих і апробованих правил і нормативів пізнання і дії, які співвідносяться з властивостями і законами дійсності. Метод впливає на методологію, методологія є підґрунтям формування методу.

Метою створення норм права (а отже, і поліпшення правового регулювання) є досягнення необхідного суспільнокорисного результату, який вважається наслідком ефективності правового регулювання, а отже, ефективність органічно пов'язана з результативністю, дієвістю певних норм і є мірою досягнення цілей, поставлених перед ними. Основними цілями правового регулювання визнають: закріплення за допомогою юридичних засобів уже існуючих суспільних відносин; стимулювання тих, що вже існують і які відповідають загальному інтересу суспільства; створення умов для виникнення і розвитку нових форм суспільних відносин; вилучення з практики соціально небезпечних відносин<sup>2</sup>. Зазначеного можна досягти за допомогою певного інструментарію, який, власне, характеризує метод правового регулювання трудового права.

---

<sup>1</sup> Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. ... канд. юрид наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. С. 3.

<sup>2</sup> Див.: Якушев І. Історико-правовий часопис. Розділ III. Актуальні проблеми цивілістики. 2016. №2 (8). С.107.

Виходячи з напрацювань Н. І. Болотіної<sup>1</sup>, В. М. Горшенєва<sup>2</sup>, І. П. Жигалкіна<sup>3</sup>, Р. З. Лівшиця<sup>4</sup>, П. Д. Пилипенка<sup>5</sup>, А. І. Процевсько-го<sup>6</sup>, В. В. Жернакова<sup>7</sup>, О. М. Ярошенка<sup>8</sup> та інших дослідників, можна виокремити певні ознаки методу трудового права. Незважаючи на певні розбіжності та підходи, все ж таки в поглядах вчених спостерігається згуртована позиція, що методом правового регулювання є своєрідний спосіб впливу на конкретні суспільні відносини з метою їхнього врегулювання. Метод трудового права має певні особливості, а саме: поєднання законодавчого і договірнього, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосування норм імперативного і диспозитивного характеру. Акцент робиться на елементи договірнього характеру виникнення всіх трудових правовідносин; констатується юридична рівність суб'єктів трудових правовідносин; акцентується увага на питаннях визначення прав і обов'язків за допомогою певних складових, а саме: державно-правового і договірно-правового регулювання; імперативного і диспозитивного способів правового регулювання; централізованого і локального правового регулювання; звертається

<sup>1</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. С. 78–80.

<sup>2</sup> Горшенев В. М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности. *Учен. тр. Свердл. юрид. ин-та*. 1966. Вып. 5. С. 388–415.

<sup>3</sup> Жигалкін І. П. Трудове право України як складова системи національного права України. *Право та інновації*. № 1 (13). 2016. С. 90.

<sup>4</sup> Лівшиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / [отв. ред. С. А. Иванов]. Москва : Наука, 1972. С. 6–7.

<sup>5</sup> Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. С. 45.

<sup>6</sup> Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва, 1972. С. 7–10, 105–107.

<sup>7</sup> Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. С. 27.

<sup>8</sup> Ярошенко О. М. Метод правового регулювання соціально-трудова відносин. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави* : матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 24–25 верес. 2010 р. / за ред. проф. В. С. Венедіктова. Харків : Укр. асоц. фахівців труд. права, Харк. екон.-прав. ун-т, 2010. С. 11–15.; Ярошенко О. М. До питання про метод правового регулювання праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2009. № 13. С. 45–52.



увага на засоби дисциплінарної і матеріальної відповідальності; зосереджується підхід щодо комплексного поєднання централізованих (імперативних) та децентралізованих (автономних) засад регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, при цьому наголошується на деякій перевазі на користь децентралізованого правового регулювання. Саме співвідношення в засобах і прийомах правового регулювання характеризує рівень демократичних здобутків у державі, сучасний стан економічного розвитку суспільства, його соціальну структуру, існування правосвідомості і рівня правової культури працівників.

Метою колективно-договірного регулювання визначено досягнення соціальної рівноваги, виходячи з того, що реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з другого – на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управлінням процесом праці)<sup>1</sup>.

В умовах сьогодення актуальним завданням залишається удосконалення самої методології дослідження праворозуміння, зважаючи на необхідність його людиноцентристського спрямування та на врахування нових, методологічно значущих наукових напрямів, підходів і методів сучасного суспільствознавства<sup>2</sup>.

Слід констатувати, що новітньою парадигмою сучасних концепцій природного права є спосіб обґрунтування останнього у вигляді інтерсуб'єктивності, суть якої полягає не у протиставленні об'єкта і суб'єкта, буття і свідомості, а в розгляді права як явища, що не залежить від окремого суб'єкта, виходить за сферу його індивідуальної свідомості, але й не існує об'єктивно. У сучасних умовах державотворення системний підхід необхідно розглядати як напрям у мето-

---

<sup>1</sup> Див.: Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять. *Юридична наука і практика*. 2011. №2. С. 85–89.

<sup>2</sup> Див.: Рабінович А. М. Праворозуміння фундамент юридичної науки та практики. *Право України*. 2010. №2. С. 5.

дології будь-якої науки (у тому числі й трудового права), який є підґрунтям напрацювання й розробки методологічних засад дослідження, засадою розбудови, а отже, конструювання певних складних за своєю організацією об'єктів як систем, розкриття їх цілісності, виокремлення в них різноманітних типових (чи властивих) зв'язків та зведення їх у єдину теоретичну картину<sup>1</sup>.

Визнання права інтерсуб'єктивним явищем, що реалізується в поведінці, тенденції до встановлення єдності природничого і соціо-гуманітарного знання, інтеграції та взаємопроникнення різних сфер знання, наявність ідеологічного плюралізму сприяє пошуку нових підходів, методології для аналізу та дослідження правових явищ. Удосконалення сучасної методології теоретичного аналізу генезису правової системи України має здійснюватися в рамках соціокультурної парадигми пізнання правових явищ та на основі концептуальної бази системно-інформаційного підходу, що дозволяє органічно поєднувати історико-правовий і теоретико-концептуальний аспекти вивчення генезису правової системи в просторово-синхронному й процесуально-діахронному вимірах та в широкому соціокультурному контексті правових традицій<sup>2</sup>. На такому змістовному підході акцентував увагу С. І. Максимов<sup>3</sup>.

Сучасний світ потребує нового образу мислення, нової раціональності, яка відповідає постійній динаміці системи права, що безперервно змінюється та ускладнюється. Поява концепції аутопоезису є відповіддю на складно структуровані питання правової дійсності сучасності.

Саме тому виникає необхідність на основі теорії права і філософії права, з урахуванням загальнофілософської методології та праць науковців із цієї складної проблематики виявити і дослідити питання

<sup>1</sup> Див.: Ковальчук В. А. Системний підхід у дослідженні проблеми підготовки майбутніх учителів до роботи в умовах варіативності освітньо-виховних систем. Професійна педагогічна освіта: системні дослідження : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 279–296.

<sup>2</sup> Див.: Мірошніченко М. Я. Генезис правової системи України: Теоретико-методологічний аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2012. 38 с.

<sup>3</sup> Максимов С. І. Правова реальність як предмет філософського осмислення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.12. Харків, 2002. 40 с.

правового аутопоезису, проаналізувати його значення і визначити особливості його використання при дослідженні правових явищ, а також проаналізувати особливості використання цього принципу в різних правових системах і методологічного значення для трудового права.

Серед відомих учених, які займалися дослідженням й аналізуванням правового аутопоезису, зокрема, є Ф. Варела, Т. Виноград, Дж. Лакофф, І. Міма, Д. Синяков, А. Поляков, П. Гальперіна, В. Беха, У. Магурана, И. Москалева, Т. Парсонста та ін.

У сучасній вітчизняній юридичній науці та правовій літературі категорія «правова система» досліджується переважно з позицій системно-структурного підходу. Системно-структурний підхід – напрям методології досліджень, що полягає у вивченні об'єкта як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків між ними, тобто розгляд об'єкта як системи.

Основним методом системного підходу є системний аналіз – сукупність методологічних засобів, які використовують для підготовки та обґрунтування рішень стосовно складних питань, що існують або виникають у системах. На думку С. Д. Цаліна, система – сукупність взаємопов'язаних елементів деякого цілого, розташованих у певному порядку. Системи бувають матеріальними та ідеальними, наприклад, система ідеальних часток та система принципів, що лежать в основі якоїсь теорії, відповідно системи будуються генетично або аксіоматично<sup>1</sup>.

Кожна система є сукупністю взаємопов'язаних елементів, які взаємодіють між собою з метою досягнення певних цілей. До таких складових належать не лише матеріальні об'єкти, а й відносини між ними. Системи мають свої властивості, які не характерні для елементів, що її утворюють. Будь-яка система є складовою іншої, а окремі елементи її можна розглядати як самостійні системи.

Із точки зору системного підходу існує два найбільш загальні визначення системи, які є комплементарними, тобто доповнюють один

---

<sup>1</sup> Цалін С. Д. Логічний словник-довідник. 5-те вид., випр. і допов. Харків : Факт, 2008. С. 295.

одного. Однак обидві інтерпретації системи перебувають у рамках трьох категорій: речей, властивостей та відношень, які існують у розрізі визначеного, невизначеного та довільного. Перша інтерпретація системи: «Будь-який об'єкт є системою, якщо в цьому об'єкті реалізується деяке відношення, що має визначені властивості». Друга інтерпретація системи, що є комплементарною та додатковою стосовно першої: «Будь-який об'єкт є системою, якщо в цьому об'єкті реалізуються деякі властивості, що знаходяться в наперед заданому відношенні». Подвійність можливості інтерпретації систем визначається існуванням принципу додатковості, сформованого Н. Бором, і називається принципом додатковості подвійних системних описів. Цей принцип є наріжним каменем структурної онтології, що розвивається, зокрема, в рамках теорії систем. Із точки зору аналізу правового порядку слід звернути увагу на те, що друга інтерпретація системи є ближчою до розуміння порядку, аніж перша. Якщо у випадку першої інтерпретації системи ми формуємо визначення, спираючись на деяке довільне відношення, то у другому – на властивість. При цьому властивості є системними дескрипторами, визначальну роль серед яких відіграє концепт системи<sup>1</sup>.

До головних методологічних принципів вивчення правової системи належить системно-структурний підхід. Принцип системності розглядає явища в їхньому взаємозв'язку, як цілісний набір чи комплекс. Мета чи результат, якого досягає система, є системоутворювальним елементом.

Системний підхід – методологічний напрям у науці, основне завдання якого полягає в розробці методів дослідження і конструюванні складно організованих об'єктів – систем різних типів і класів<sup>2</sup>.

Найширше методи системного підходу застосовуються під час дослідження складних об'єктів, що розвиваються, – багаторівневих, ієрархічних, таких, що самоорганізуються, біологічних, психологіч-

<sup>1</sup> Див.: Уёмов А., Сараева И., Цофнас А. Общая теория систем для гуманитариев : учеб. пособие / под общ. ред. А. И. Уёмова. Варшава : Wydawnictwo Universitas & Rediviva, 2001. С. 37–38.

<sup>2</sup> Див.: Желібо Є. П., Заверуха Н. М., Зацарний В. В. Безпека життєдіяльності : навч. посіб. Київ : Каравела, 2003. С. 28.

них, соціальних тощо. Важливою особливістю системного підходу є те, що не тільки об'єкт, а й сам процес дослідження виступає як складна система, завдання якої, зокрема, полягає у з'єднанні в єдине ціле різних моделей об'єкта. У сфері наук про безпеку системою є сукупність взаємопов'язаних людей, процесів, будівель, обладнання, устаткування, природних об'єктів, тощо, які функціонують у певному середовищі для забезпечення стабільності і безпеки.

Системно-структурний підхід у правовому дослідженні – загальний принцип пізнання правових систем, що передбачає виділення основних підсистем та їхніх елементів (а в межах останніх – компонентів і комплексу внутрішніх і сталих зв'язків між ними (а отже, структури, що визначає закони розвитку певної системи).

Саме системний метод дає можливість розглянути право в сукупності його істотних властивостей і особливостей. У правових дисциплінах системний підхід передбачає виявлення принципів ієрархізації елементів правової системи, форм передачі інформації між ними та способів впливу один на одного.

Відповідно до певних вимог, головною з яких є цілісність, системно-структурний аналіз є конкретизацією, розвитком і збагаченням принципів діалектичного матеріалізму. Перший крок на шляху до ефективного використання системно-структурного підходу в правовому дослідженні – з'ясування відповідного понятійного апарату, передусім змісту поняття «система».

Коротке визначення правової системи може виглядати як комплекс правових підсистем, елементів та компонентів, які, взаємодіючи, формують нову інтегративну цілісність.

Поняття «система» з'явилося, як відомо, з метою забезпечення дослідницьких інтересів доволі спеціалізованої теоретичної сфери. Згодом воно поширилося на всі галузі наукової, технічної й суспільної практики. Сформульована Л. Берталанфі дефініція системи як комплексу взаємодіючих елементів досить ефективно застосовується до будь-яких об'єктів та проблемних ситуацій. Система – це насамперед впорядкована множина взаємопов'язаних елементів, які володіють певною структурою та організацією. Сформульована ще в античнос-

ті теза про те, що цілісність є більшою, ніж сума її частин, мала вже не містичний смисл, а фіксувала знаковий етап і проблему організації мислення<sup>1</sup>. Таким чином, соціальні системи, що мають функціональне походження, належать до найскладніших (з огляду на структуру й кількість складових) видів систем, оскільки вони завжди були і є цілеспрямованими або телеологічними системами, поведінка яких підпорядкована досягненню певно визначених цілей. Найбільш високий рівень організованості притаманний самоорганізованим системам: колективна пам'ять, а звідси – адаптативна властивість і спроможність навчатися, еволюціонувати в процесі становлення. Поведінка такої системи приводиться відповідно до змін у зовнішньому середовищі і сама залежить від нього. Наприклад, еволюція права на працю пройшла значний шлях і тепер є невід'ємним правом людини, фундаментальним правом, без якого неможлива реалізація інших прав. А тому не можемо погодитися із Е. Лічем, що будь-яке соціальне (зокрема і в галузі права) поняття наділяється різноманітним сенсом у різних контекстах, а тому не може бути вічних законів людського буття та невід'ємних прав людини<sup>2</sup>. З одного боку, вільно підкреслюється про поступовість розвитку законодавства (у тому числі і трудового), а з другого – неможливість існування «невід'ємних прав людини» може призвести до погіршення становища працівника (наприклад, у сфері охорони праці та гідних умов праці). Це важливо враховувати в умовах сьогодення, переходу української економіки і методів ведення господарської діяльності на засади ринкової економіки, жорсткої конкуренції, прагнення власників до більших прибутків за рахунок скорочення змісту прав працівника тощо.

У контексті виявлення соціетальності правої системи слід розглядати ті підходи, що представляють суспільство як соціальну систему, в якій на основі комунікативних зв'язків функціонують усі інші соціальні системи. Зокрема, саме таке бачення суспільства, а відпо-

---

<sup>1</sup> Див.: Аутопоезис соціальних систем : монографія / за наук. ред. В. П. Беха ; М-во освіти і науки. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ : Вид-во ім. М. П. Драгоманова, 2010. С. 4–5.

<sup>2</sup> Leach E. Fundamentals of structuralism theory. Sociological approaches to law / Ed. by A. Podgorecki, Ch. I. Whelan. London, 1981. P. 30.

відно і певних системних утворень запропонував свого часу Н. Луман. Методологічно трактування соціальної системи, на його думку, полягає в розрізненні форми системи та середовища, у якому вона існує. Однак це не означає, що простого виявлення структури соціальної системи за допомогою логічного аналізу буде достатньо для того, щоб виявити функціональні зв'язки тих порядків, які в ній існують. Науковець пропонує спочатку виявити особливості соціальної системи, а потім, знаходячись уже на структурному рівні, продемонструвати специфіку кожної окремої соціальної системи. Н. Луман наводить певні аргументи, що методологічна програма й алгоритм системного аналізу будь-якої соціальної системи повинен складатися з трьох послідовних етапів, які одночасно є певними рівнями аналізу суспільства (або аналізу соціального утворення, або явища), а саме: загальна теорія систем, а в ній – загальна теорія аутопоезисних систем (дає уявлення в цілому, зокрема, про структуру й складові елементи); теорія соціальних систем (констатує поступове певну генезу проходження і взаємозв'язки й кореспондуючі зв'язки); теорія системи суспільства як особливого роду соціальних систем (відбиває реалії життя, де відбувається аналіз різних систем: правової, економічної та політичної, їх вплив одна на одну тощо).

Слід підкреслити, що для правової системи як компонента соціальної системи, дієвого елемента системи правової, характерні ті виміри аутопоезису, які Н. Луман пропонує розглядати на рівні соціальної системи в цілому. Основою для аутопоезису є комунікації. Із точки зору аналізу соціетальності правового порядку нас перш за все має цікавити третій рівень аналізу соціальних систем, на якому розкривається специфіка кожної окремої його системи. Н. Луман вважає, що в основу будь-якої соціальної системи покладений парадокс: одна соціальна система, існуючи поряд з іншими, одночасно включає їх у своє поле. При цьому критерій виділення окремих соціальних систем у науковому пошуку соціальних явищ є одночасно і складним, і простим: «соціальна система є тоді, коли вона конструює сенс»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Луман Н. Общество как социальная система : пер. с нем. Москва : Logos, 2004. С. 50, 83.

Властивість індивідуального досвіду суб'єкта «узгоджуватися» з досвідом інших суб'єктів, набуваючи в такий спосіб рис об'єктивності свого змісту. Проблема інтерсуб'єктивізму є характерною для моністичних версій трансценденталізму.

**Трансценденталізм** – самобутня релігійно-філософська й етична система, яка розвивала національну філософську традицію в США. Американські трансценденталісти поділяли думку І. Канта про апріорне знання, яке нібито одвічно притаманне свідомості і було умовою й основою для будь-якого досвіду. Вони вважали, що людська свідомість від народження – не *tabula rasa* (чиста дошка); не сприймали капіталістичного накопичення, протиставляли йому вищі духовні цінності, ставили в центрі Всесвіту людську особистість, наділену божественною душею, яка не визнає над собою ніякої влади, окрім закону «я». **Провідні риси трансценденталізму:** самозаглиблення та «довіра до себе», духовна незалежність, божественність людського «я», рівність людей, заперечення насильства над особистістю, пантеїстичне сприйняття життя, заперечення культу збагачення, віра в існування «наддуші», частинки якої містилися в кожній людині<sup>1</sup>. Це надзвичайно важливо враховувати при вдосконаленні трудового законодавства України стосовно заохочень за виконану працю, державних та регіональних нагород, додаткових матеріальних виплат і соціальних пільг тощо.

У феноменології досвід іншого може бути презентований у сфері досвіду завдяки фантазії перенесення мого тілесного досвіду в тіло іншого. Інтерсуб'єктивізм тут стає можливим завдяки часовій структурі буття-свідомості. Інший у досвіді набуває значимості через пригадування самого себе (внутрішня свідомість-час). Іntenційний предмет інтерсуб'єктивізму інтегрується в «життєвому світі», що є опосередковуючою базою зв'язків між індивідами. У філософії екзистенціалізму інтерсуб'єктивізм мислиться як конфлікт несумірних свобод окремих свідомостей (Ж. П. Сартр), або через мову та історію

---

<sup>1</sup> Див.: Давиденко Г. Й., Чайка О. М. Історія зарубіжної літератури XIX – початку XX століття : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. [2-ге вид.]. Київ : Центр учб. літ., 2007. 400 с.



як інтерсуб'єктивні феномени свідомості, «втягнутої» у світ (Мерло-Понті). Інтерсуб'єктивізм використовується і у зв'язку з питанням об'єктивних значень мовних і логічних форм<sup>1</sup>.

Слід зазначити, що ще за радянських часів були спроби запропонувати засади аутопоезису та системного його запровадження. Із позиції правового аутопоезису право розглядається як складна змістова нелінійна система, що здатна до саморозвитку і не повинна гальмувати суспільні процеси. Нелінійні системи, властивості яких залежать від процесів, що відбуваються в них. Одна з найбільш характерних особливостей нелінійної системи – порушення в них принципу суперпозиції: результат кожної з дій у присутності іншого виявляється не таким, яким він був би, якби інша дія була відсутня<sup>2</sup>.

*Інтерференція і синергетика* даних у системах природничих та гуманітарних наук – це вже реальність сьогодення, яка, власне, повинна бути методологічним підґрунтям розробки й прийняття законодавства в галузі праці, як засадницька складова захисту прав працівників. Об'єктивною необхідністю у процесі становлення на планеті Земля інформаційного суспільства постає кардинальна зміна формату систематизації, раціоналізації та інтенсифікації використання знань в усіх сферах буття і діяльності людства, а отже, і формату мислення та діяння людей<sup>3</sup>. Під інтерференцією в рамках цього дослідження слід розуміти накладання двох або кількох концептуальних підходів, що призводить до посилення й послаблення правового регулювання на певних сферах у галузі праці. Навички, яких людина-працівник набуває, ґрунтуються на раніше здобутих навичках. При цьому раніше здобуті навички можуть сприяти новим навичкам і підґрунтям прогресивного розвитку як суб'єкта господарювання, так і самого працівника (як особистості), або ж суттєво гальмувати затримувати цей процес у разі небажання або невміння поступово рухатися вперед.

Невипадково С. П. Курдюмов у своїх дослідженнях підкреслює, що в певний проміжок часу виявляється можливість прогнозувати

---

<sup>1</sup> <http://pidruchniki.com/69899/filosofiya/interpretatsiya>.

<sup>2</sup> Див.: Горелик Р. С. Колебания и волны. Изд. 2-е, Москва : Наука, 1959. С. 89.

<sup>3</sup> <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/19987/1/20-134-141.pdf>.

майбутнє і змістовно його наповнювати. Такий прогноз філософи називають випереджувальним відображенням. Із синергетики народжується нова філософія: філософія усвідомлює, що вивчати слід нелінійний світ, оскільки саме у ньому майже завжди в рішенні присутній кінцевий час»<sup>1</sup>. Синергетика руйнує звичні уявлення, пропонує новітні ідеї й уявлення про реалії буття, доводить, що складно організованим системам не можна нав'язувати невластивий напрям розвитку, проблема управління розвитку переходить у проблематику саморозвитку, є підґрунтям, де за рухунок власних сил може виникнути нова організація, для складних систем, як правило, існує декілька шляхів розвитку<sup>2</sup>. Синергетика дозволяє залучати міждисциплінарні підходи і долати загальноневизначені проблемні питання, запроваджує теорію самоорганізації<sup>3</sup>.

Необхідно наголосити, що нелінійні системи вивчаються як в природничих, так і соціогуманітарних науках (оскільки вони є засадницькою основою саморозвитку), а тому методології їх пізнання взаємодоповнюються, імплементуються та інтегруються. Не винятком такої тенденції є поява **концепції аутопоезису**, яка зазвичай ґрунтується на досягненнях й засадницьких підходах напрацьовань науковців щодо системних підходів і системності як такої.

Науково обґрунтованою та вивіреною є позиція Л. І. Заморської, яка слушно зазначає, що серед низки основних і складних чинників актуальності проблематики сучасної загальнотеоретичної юридичної науки була проблема методологічного дослідження права. Зазначена проблематика наразі залишається визначальною в процесі формування адекватного розуміння правової реальності. Тому цей процес вимагає

<sup>1</sup> Курдюмов С. П. Новые тенденции в научном мировоззрении. URL: <http://spkurdyumov.narod.ru/KurdyumovSergPavlovich.htm>.

<sup>2</sup> Див.: Малинецкий Г. Г., Курдюмов С. П., Потапов А. Б. Синергетика – новые направления. *Знание. Серия «Математика – кибернетика»*. Москва : 1989. №11. С. 30–32;

<sup>3</sup> Див.: Курдюмов С. П. Принципы устойчивого развития сложных систем. *«Наука – XXI век»* : тез. II Всесоюз. конф. Москва. С. 125–128; Курдюмов С. П. Синергетика и новое мировидение. Синергетика и культура : сб-к. Москва : РАГС, 2001. С. 4–9.

від науковців зосередження своєї уваги на методології правознавства, а саме обрання саме таких підходів до розуміння правової реальності, які найбільшою мірою відповідали б основній потребі перехідного періоду існування українського суспільства та сприяли її задоволенню. Інтенсивний розвиток вітчизняного законодавства про працю, прагнення України до Європейського Союзу, нагальна потреба приведення вітчизняного законодавства до законодавства ЄС спонукає до необхідності проведення системних досліджень, що обумовлено певними причинами, а саме: а) потребою цілісного, системного вивчення об'єктивних, природних і соціальних явищ щодо сучасного державотворення; б) новітні теоретичні й інноваційні практичні знання мають спеціалізований характер, певну структуру, яка складається з окремих частини тощо. Саме системний підхід дає можливість щодо правової дійсності, а також об'єктивну можливість розглянути право як структуру, врахувати всі взаємозалежні елементи тих чи інших правових явищ, які, незалежно від своєї природи, є нормативними за змістом, тобто встановлюються, характеризуються, регулюються нормами права<sup>1</sup>. Таким чином, постає питання щодо практичної необхідності у змістовній систематизації відповідних системних досліджень, а також у констатації та системному висвітленні загальної картини суспільних відносин, які реально існують, що є підґрунтям прийняття логічних та послідовних норм права. Ці завдання покликані реалізувати системні дослідження і перевести їх у практичну площину складне завдання підвищити гарантії реалізації права на працю, вдосконалити трудове законодавство, врешті-решт, закласти підвалини захисту соціально-економічних прав працівників відповідно до визнаних міжнародним співтовариством стандартів.

Системний підхід досліджували такі науковці: А. Я. Баскаков, Н. В. Туленков<sup>2</sup>, А. А. Лудченко, Я. А. Лудченко<sup>3</sup>, В. І. Абрамов, В. Х. Ару-

<sup>1</sup> Заморська Л. І. Системний підхід у дослідженнях правової реальності. *Вісник Півд. регіон. центру Нац. акад. прав. наук України*. 2016. № 7. С. 38, 42.

<sup>2</sup> Баскаков А. Я., Туленков Н. В. *Методология научного исследования* : учеб. пособие. Київ : МАУП, 2004. С. 10–15.

<sup>3</sup> Лудченко А. А., Лудченко Я. А., Примак Т. А. *Основы научных исследований* : учеб. пособие / под ред. А. А. Лудченко. Киев : О-во «Знання», КОО, 2000. С. 4–5.

тюнов<sup>1</sup>, В. М. Шейко, Н. М. Кушнарченко<sup>2</sup>, Н. Ричардсон<sup>3</sup> та ін. На думку більшості науковців, системний підхід має важливе значення, оскільки це універсальний інструмент пізнавальної діяльності правової дійсності, напрям удосконалення теорії та алгоритм законотворчої діяльності, а також спрямований вектор правозастосування. Системний метод має об'єктивний характер, його неможливо чимось замінити в пізнанні правових реалій, а отже, і в конструюванні складних взаємопов'язаних динамічних цілісностей як від загальної теорії правових явищ, так і галузевих особливостей, як теоретичних конструкцій, так і правозастосування.

Підтримуючи думку Є. В. Фесенко, відповідно до якої наголошується, що в тих галузях знань, де аналітично здобутого матеріалу накопичилося досить, виникає нагальна потреба в його інтеграції та систематизації, що може бути успішно зроблено лише на основі системного підходу, який органічно поєднує в собі і аналіз, і синтез<sup>4</sup>. Ця думка є доречною й обґрунтованою та об'єктивно відбиває ті проблемні питання, які виникають у зв'язку з кодифікацією трудового законодавства.

У процесі запровадження й використання в праворозумінні системного підходу щодо вивчення тих чи інших правових явищ, визначення теоретичних конструкцій і практичного застосування норм права, він є визначальним і відбиває ті правові реалії, які існують у суспільстві.

---

<sup>1</sup> Абрамов В. І., Арутюнов В. Х. Методологія системного підходу та наукових досліджень (дослідницькі та інноваційні процеси в державній службі) : навч. метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2005. С. 7–14.

<sup>2</sup> Шейко В. М., Кушнарченко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Знання-Прес, 2002. С. 9–21.

<sup>3</sup> Richardson Neil. A system approach to education in the secondary sector. *International Journal of Social Economics*. 1999. Vol. 26. Iss. 4. P. 283; Reynolds Martinand Holwell Sueds. *Introducing system approaches. Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide*. London : Springer, 2010. P. 1–23.

<sup>4</sup> Фесенко Є. В. Системний підхід як метод моделювання конструктивних ознак кримінально-правових інститутів. *Вісник академії адвокатури України*. 2015. Т. 12, №3 (22). С. 89–90.

У зв'язку із зазначеним Б. Ганьба слушно підкреслює, що заслуговують на увагу не стільки самі явища, які розглядатимуться в роботі як система, оскільки вони є підґрунтям пізнання, а також питання про відносини та зв'язки між елементами цієї системи. Оскільки, пізнавши внутрішній зміст та характер останніх, виникає можливість зі знанням справи вести мову про систему як про нове явище, що володіє такими рисами, яких немає в жодного з її елементів, якщо їх не розглядати в системному взаємозв'язку<sup>1</sup>. В іншому своєму дослідженні цей правник правильно звертає увагу, що системний метод є універсальним інструментом пізнавальної діяльності, незамінний у дослідженні складних динамічних цілісностей<sup>2</sup>.

У загальному розумінні метою створення та існування системи вважають: 1) певний (заданий ззовні або встановлений самою системою) найбільш доцільний (бажаний) кінцевий стан; 2) реалізація необхідного порядку зміни станів (потрібний рух); 3) забезпечення потрібного напрямку руху системи без конкретизації кінцевого стану систем. Такий підхід висловлюють у своїх дослідженнях В. І. Лямець<sup>3</sup>, В. Ф. Оболенцев<sup>4</sup>, К. О. Сорока<sup>5</sup> та інші науковці.

В. Ф. Оболенцев слушно звертає увагу, що мету системи держави і системи права Україна можна окреслити відповідно до ст. 3 Конституції – спрямованість діяльності держави визначають права і свободи людини<sup>6</sup>. У рамках трудового права це взагалі має першочергове значення.

У правовій літературі підкреслюється, що сучасні юридичні дослідження та змістовні правові напрацювання повинні бути підґрун-

---

<sup>1</sup> Ганьба Б. Системний підхід та його застосування в дослідженні державно-правових явищ. *Право України*. 2000. №3. С. 44.

<sup>2</sup> Див.: Ганьба Б. Системний підхід у державно-правових дослідженнях. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів, 2000. Вип. 35. С. 60–61.

<sup>3</sup> Лямець В. І., Тевяшев А. Д. Системний аналіз. Вступний курс : монографія. 2-ге вид. Харків : ХНУРЕ, 2004. С. 5–7.

<sup>4</sup> Оболенцев В. Ф. Базові засади системного аналізу запобігання злочинності в Україні : монографія. Харків : Юрайт, 2016. С. 22–28.

<sup>5</sup> Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу : навч. посіб. 2-ге вид. Харків : ФОП Тимченко, 2005. С. 3, 41–50.

<sup>6</sup> Оболенцев В. Ф. Держава Україна як система: системний підхід до запобігання корупції. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 138. С. 162.

тям належного рівня надійності та відповідної сучасним вимогам якості результатів. Це можливо у разі, якщо вони містять системні теоретичні обґрунтування та практичні узагальнення, які, у свою чергу, неможливі без серйозної методологічної бази правової науки. У цьому сенсі Г. В. Падалко слушно зауважує, що зазначений дослідницький алгоритм є достатньою метою правознавства та завжди вважався його сильною стороною<sup>1</sup>. Із наведеного можна визначити алгоритм вдосконалення правового регулювання окремих категорій працівників, а отже, підвищити їх захист і гарантії реалізації права на працю саме в цій сфері. Саме на підставі системного підходу можна закласти змістовні підвалини в царині проходження служби в органах місцевого самоврядування, що даватиме можливість формувати якісний склад посадових осіб місцевого самоврядування, залучити фахових спеціалістів, підвищити ефективність їх діяльності, встановити чіткі й зрозумілі критерії й вимоги для вибору усіх структурних складових системи проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Наразі системний підхід дозволяє сконструювати як цілісну систему значення роботи в органах місцевого самоврядування, виокремити певні етапи щодо визначення складних юридичних фактів при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування, умови та підстави просування по службі, підстави припинення трудових відносин з працівниками органів місцевого самоврядування, зазначити прозорі елементи реалізації права на працю в органах місцевого самоврядування (чітко врегулювати умови конкурсу, порядок випробування, випадки стажування і підвищення кваліфікації, правові підстави і зміст проведення атестації, умови оплати праці тощо). Зазначене є надзвичайно важливим в умовах підвищення правового захисту цієї категорії службовців, підвищення їх відповідальності в умовах децентралізації і збільшення ролі місцевого самоврядування.

---

<sup>1</sup> Падалко Г. В. Системний підхід та проблеми його застосування при дослідженні служби в органах місцевого самоврядування в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012. №2. С. 92.

При цьому має використовуватися у взаємодії весь методологічний арсенал, а саме онтологічний, гіпотетико-дедуктивний, гносеологічний, аксіоматичний, логіко-історичний, структурний, діалектичний, артеріальний, синергетичний, феноменологічний, герменевтичний, системний, аксіологічний, функціональний та інші методи, які, власне, й становлять основу методології і дозволяють побудувати цілісну систему знання про людину, що сприяє її адекватному розумінню у всіх складних взаєминах зі світом, суспільством, державою, місцевими співтовариствами та іншими індивідами<sup>1</sup>. Саме за таким алгоритмом і повинно поліпшуватися правове регулювання у сфері праці, закладатись системні, правові й організаційні підвалини стосовно захисту прав працівників в умовах євроінтеграції.

Трудові відносини і тісно пов'язані з ними відносини, безумовно, мають системну природу. При їх виникненні, зміні і їх припиненні необхідно виходити з того, що на їх підставі виникають і взаємодіють інші змістовні елементи й утворення, які по своїй суті є надзвичайно складними і різноманітними. Наприклад, людина, підприємство, суспільство. Відповідно складовими суспільства можна визначити політику благополуччя людини праці, політику зайнятості, напрями економічного розвитку, спрямувати духовне життя, сприяти самореалізації працівника як особистості тощо.

Таким чином, будь-яка соціальна система в галузі праці складається з великої кількості підсистем (наприклад, реалізуючи право на об'єднання в профспілки, напрацьовуються додаткові гарантії і захист працівників, можливість брати участь у встановленні умов праці, участь у розгляді трудових спорів, стосовно підвищення ролі соціального партнерства і соціального діалогу тощо).

Слід погодитися з В. І. Корбутяк, що соціальні системи є складними, надзвичайно динамічними, в багатьох випадках саморегульованими, такими, що прагнуть до самовдосконалення і постійного саморозвитку<sup>2</sup>. Безумовно, якщо на підприємстві як основному лан-

---

<sup>1</sup> Див.: Грецова О. Г. Общенаучные принципы и методы адекватного понимания человека в философской антропологии. *Нова парадигма* : альманах наук. пр. Запоріжжя : Просвіта, 2000. Вип. 15. С. 25.

<sup>2</sup> Корбутяк В. І. Методологія системного підходу та наукових досліджень : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2010. С. 20–23.

цього економіки (де реалізується право на працю і виникають та функціонують трудові відносини), не здійснюється підбір фахових спеціалістів, не застосовуються інноваційні підходи та сучасні технології, працівники не підвищують свою кваліфікацію, в трудовому колективі немає злагоди і розуміння, постійно порушуються права працівників, то ніякого самовдосконалення і саморозвитку не буде, матеріальне благополуччя працівників не зростатиме, Державний бюджет недоотримуватиме податків, продукція буде не конкурентоздатною, що в умовах євроінтеграції недопустимо.

Крім того, будь-яким соціальним системам в умовах сьогодення обов'язково притаманний складний процес управління, який, власне, є основою змістовного упорядкування системи, зрозумілого і науково обґрунтованого впливу на неї та інші підсистеми. Саме інноваційний процес і прогресивний процес управління повинні впливати на розвиток підприємства (установи, організації), визначати об'єктивні закономірності поліпшення виробництва товарів чи надання сучасних послуг, визначати стратегію розвитку, протистояти негативним явищам, поліпшувати умови праці, підвищувати охорону праці тощо. Таким чином, управління в цілому й управління на підприємстві (установі, організації) – це процес формування й функціонування певної саморегульованої дієвої системи. Звідси виникає потреба в підвищенні рівня правового регулювання праці керівника суб'єкта господарської діяльності, визначенні його правового статусу, окресленні зовнішніх і внутрішніх повноважень, формуванні вимог до професійних якостей і здібностей, визначенні його компетенції та дискреційних повноважень тощо.

Необхідно пам'ятати, основний елемент і суб'єкт такої соціальної і складної системи, як підприємство (установа, організація), є люди на праці. Вона є особистістю, має власну суб'єктивність та найбільший діапазон вибору поведінки в процесі реалізації права на працю, в процесі функціонування трудових відносин. Людина реалізує свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору на підприємстві (установі, організації) чи з фізичною особою, здійснює професійну діяльність через сформовані певні типи та організаційно-



правові форми взаємодії з іншими людьми, сприяє виробництву сучасних товарів та наданню інноваційних послуг тощо. Тому виникає необхідність правового врегулювання роботи працівника в трудовому колективі, підвищенню ролі трудового колективу тощо. Крім того, його виробнича діяльність має не тільки індивідуальний, але й соціальний характер, що передбачає врегулювання відносин стосовно визначення заслуг конкретного працівника, відповідальність перед певною спільнотою, захисту прав інтелектуальної власності тощо.

Сучасний етап розвитку правового регулювання трудових відносин, що характеризується певним ускладненням відповідної правової регламентації, ставить завдання дослідження міжгалузевих системних зв'язків трудового права. Таке дослідження дозволить, з одного боку, розв'язати ряд наукових і прикладних проблем оптимізації зв'язків галузі трудового права із суміжними галузями, а з другого – усунути можливі колізії при паралельному правовому регулюванні. Це дозволить забезпечити оптимальне, ефективне використання в трудовому праві понять і засобів правового регулювання інших суміжних галузей права, не порушуючи цілісності і соціального призначення галузі. Адже галузь трудового права, як і будь-яка інша галузь права, незважаючи на її самостійність і автономність функціонування, не може розглядатися ізольовано, оскільки це суперечить системному характерові прав<sup>1</sup>.

## ===== 2.2. Правовий аутопоезис як методологічний фактор формування захисту прав працівників

Відповідно до цієї теорії аутопоетичними системами є такі, що мають здатність до самовідтворення своїх основних компонентів, забезпечення їх зв'язаності, впорядкованості, підтримуючи тим самим

---

<sup>1</sup> Вишневецька С. Системний підхід у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права: міжгалузевий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 35.

власну ідентичність, не виключаючи при цьому зміни всередині системи<sup>1</sup>.

Рівень і методологія, відповідно до яких проводяться дослідження проблемних питань правової сфери України (у тому числі і в галузі праці), на сьогодні не можуть всебічно забезпечити необхідну конкретність теоретико-правових міркувань і підходів про право взагалі і у взаємовідносинах між працівником і роботодавцем. Слід зазначити, що в окремих напрямках сучасні наукові напрацювання стосовно знань щодо юриспруденції виходять на нові рівні осягнення й розуміння права та держави, ролі людини та визначенню її трудових та соціальних прав. Наукові доробки стосовно тактики і стратегії правового розвитку свідчать про посилення у сучасному праві саме ціннісної складової, що дає підстави дослідникам визначати його як нормативно-ціннісну систему.

Водночас необхідно підкреслити, що використання системного підходу до аналізу параметрів правового порядку вимагає чіткої визначеності в контексті співвідношення понять «система», «порядок» та «впорядкованість». Дійсно, незважаючи на удавану схожість та навіть синонімічність, неможливо сказати, що система завжди є деяким порядком, а впорядкованість завжди передбачає порядок. Саме тому правова система та правовий порядок є різними за своїми характеристиками явищами, хоча й перебувають в одній площині, але завжди існують як самостійні правові феномени<sup>2</sup>.

Теорія аутопоезису була трансформована у 80-х рр. ХХ ст. в соціальні науки Н. Луманом, П. М. Хейлом, Г. Тойбнером, Х. Ладьором, у тому числі і в правову. Варто зазначити, що ступінь наукового розроблення проблем застосування теорії аутопоезису при вивченні соціальних систем та права на теренах наукових досліджень та розробок

---

<sup>1</sup> Див.: Міма І. В. Ідея аутопоезису у дослідженні християнсько-правових традицій правової системи України. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України* : матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 листоп. 2015 р.). Херсон : Вид. дім. «Гельветика», 2015. С. 7.

<sup>2</sup> Див.: Арабаджи Н. Б. Соціетальність та аутопоезис правового порядку: методологічні аспекти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 212.

є недостатнім. Аутопоетичний підхід тільки в умовах сьогодення починає набирати певної популярності стосовно концепції самовідтворення соціальних систем<sup>1</sup>, концепції правового аутопоезису<sup>2</sup>, комунікативної основи<sup>3</sup>.

Теоретичні знання в галузі права різноманітні, й вони представлені різними концепціями й теоретичними напрацюваннями, які відбивають різні погляди щодо розуміння самого права. На наш погляд, право може бути зрозумілим тільки на підставі похідних від нього специфічних операцій та певних ознак. Підґрунтям щодо розуміння й змістовного пояснення внутрішньосистемного, а саме правового бачення реальної дійсності, є правовий аутопоезис, із позицій якого право є функціонально-незалежною системою, що відновлюється у власних специфічних операціях. Онтологія права в цьому сенсі відбивається в понятті самовідновлення, під чим необхідно розуміти репродукцію правових структур та зв'язків. Отже, аутопоезис – це власне відновлення певних систем, за якого не потребується зовнішнє втручання. Із зазначених позицій право розуміється як цілісна система, яка самостійно відновлюється, тобто самостійна диференційована соціальна система, джерело власного відновлення, яке знаходить свій вияв у специфічних взаємних правах та обов'язках, що є підґрунтям формування правового поля («силового поля» права). У сучасних умовах важливо звернутися до проблеми виділення таких рис правового порядку, які не просто характеризують його як явище (тобто виступають певними властивостями), а визначають змістову наповненість, виражають логіку розвитку та специфіку дії. Однак проблема полягає у визначенні методологічних меж та принципів такого аналізу.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Див.: Бех В. П. Аутопоезис соціальних систем : монографія / за наук. ред. В. П. Беґа ; М-во освіти і науки ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ : Вид-во ім. М. П. Драгоманова, 2010. 746 с.

<sup>2</sup> Див.: Синяков Д. К. Концепция правового аутопоезиса. Теоретическое обоснование : монография. Москва : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2014. 175 с.

<sup>3</sup> Див.: Поляков А. В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода : курс лекций. Санкт-Петербург : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. 864 с.

<sup>4</sup> Див.: Арабаджи Н. Б. Соціетальність та аутопоезис правового порядку: методологічні аспекти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 211–218.

З урахуванням взаємопов'язаності правових явищ і їхньої цілісності слід дослідити питання щодо адекватного розуміння складних об'єктів пізнання. Слід звернути увагу, що проблематика захисту прав працівників в умовах європейської інтеграції має системний характер і охоплює широке коло відносин (визначення і закріплення відповідних прав працівників, реалізація зазначених прав, демократизація виробничих відносин).

Наразі в цьому особливу роль відіграє системна теорія як пряму сучасного теоретичного знання, у тому числі і при розумінні права в цілому і окремих його складових. Фундаментальними в цьому аспекті є теоретичні здобутки Д. К. Сіякова<sup>1</sup>, який дослідив і проаналізував праці й теоретичні здобутки О. О. Богданова, І. В. Блауберга, Е. Г. Юдіна, В. М. Садовського, де системному підходу наукових досліджень відводилася певна методологічна роль. Як специфічна функціональна система, яка дозволяє власні певні операції, право відрізняється від інших соціально диференційованих соціальних систем і систем свідомості. Через специфічність своїх операцій за допомогою права встановлюється коло відносин, які до нього належать, а також визначається що до нього не належить. Ураховуючи, що в сучасних умовах збільшується коло відносин, які регулюються трудовим правом, тобто сфера дії цієї галузі постійно розширюється, то для системного розуміння теоретичних засад і прийняття прозорого і зрозумілого законодавства може здійснюватися з урахуванням методологічних засад правового аутопоезису.

Теорії аутопоезиса має перспективну міждисциплінарну методологію. Ці підходи знаходять своє застосування в концепціях трансперсональної психології, дослідженні соціальних процесів, теорії штучного інтелекту, розвитку нових інформаційних технологій. Аутопоетична теорія входить у більш загальну дослідницьку програму, таку як когнітивна наука, яка здійснює міждисциплінарний синтез досліджень у сфері нейролінгвістики, штучного інтелекту, когнітивної

---

<sup>1</sup> Сіяков Д. К. Концепция правового аутопоезиса. Теоретическое обоснование : монографія. Москва : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2014. 175 с.

психології, нейробіології і епістемології<sup>1</sup>. Такий підхід може бути засадою як теоретичних, так і практичних підходів у правовому регулюванні в процесі проведення конкурсу на ті чи інші посади, при затвердженні кваліфікаційних вимог щодо займаної посади, розробки відповідних методологічних основ порядку проведення конкурсу, проведення кваліфікаційного оцінювання тощо. Наприклад, при проведенні конкурсу в судовій системі перевіряються професійні навички та вміння, проводиться тестування особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей, за результатами якого складається висновок і визначаються рівні показників критеріїв особистої компетенції, соціальної компетентності, професійної етики і добросовісності. Виникає проблема сталості, самовиробництва, самовідновлення, виживання певної системи. У теоретичному вимірі робляться спроби обґрунтувати положення, що не має різниці між трудовими відносинами і цивільно-правовими, що нібито трудове право – це рудимент соціалістичної системи тощо. На практиці це призводить до порушення низки трудових і соціальних прав.

Слід зазначити, що будь-яка система постійно змінюється, але при цьому залишається собою. У зв'язку з цим виникає питання щодо визначення механізмів підтримання цілісності системи. Збереження логічної єдності та змістовної цілісності, в той час як самі компоненти чи складові постійно або періодично розпадаються та виникають, створюються і знищуються, виробляються, споживаються та використовуються, і має назву самовиробництво, самовідновлення, тобто аутопоезис.

Аутопоезис як умова стійкості і виживання певної системи виникає тільки тоді, коли система має певні знання, які постійно наповнюються тим чи іншим змістом. При цьому це знання про себе, свою специфіку й унікальність, про свої системні потреби. Унікальність і специфіка норм трудового права саме й полягає в тому, що за допомогою норм цієї галузі здійснюється реалізація унікальної здатності до праці людини, яку не можна відокремити від особистості, за до-

---

<sup>1</sup> Ковалева Л. М., Богданова С. Ю., Семенова Т. И. Слово в предложении : кол. моногр. / под ред. Л. М. Ковалевой (отв. ред.), С. Ю. Богдановой, Т. И. Семеновой. Иркутск : ИГЛУ, 2010. 281 с.

помогою чого утворюються матеріали і духовні цінності, зростає матеріальне благополуччя, забезпечується сам працівник і члени його сім'ї тощо. Крім того, знання про зовнішнє середовище, що дає можливість розпізнавати й пізнавати це середовище. За допомогою своєї організації будь-яка система визначає сферу усіх взаємодій, у які вона може вступати без втрати власної ідентичності.

Соціальна система встановлюється тоді, коли здійснюються ауто-поетичні комунікації, які відокремлюються від зовнішнього середовища через обмеження відповідних комунікацій. А. М. Стром ретельно проаналізувавши наукове надбання Н. Лумана, обґрунтовано доходить висновку, що система права – це відтворення законних комунікативних актів, які мають законні наслідки. Кожний законний акт розвиває й модифікує систему. Зазвичай система права є нормативно замкненою. Усі зміни визначаються самою системою<sup>1</sup>.

А. М. Стром дійшов висновку, що суспільство можна визначити як систему тільки в рамках певної форми «система – оточуючий світ». Система суспільства виступає одночасно іншою стороною оточуючого світу, а отже, оточуючий світ є кордоном (межею) суспільства. Поза такою визначення не становить будь-якої системи. Як предмет наукового пошуку суспільство досліджується на трьох рівнях, а саме: в рамках загальної теорії систем, а в ній загальної теорії аутопоетичних систем; теорії соціальних систем; теорії системи суспільства як особливого випадку соціальних систем. До інтегруючого визначення терміна «система», яка розглядається як цілісність, що певною мірою відмежована від зовнішнього середовища і має внутрішню структуру, додається поняття «самовідновлення» тобто «аутопоезис». Без розгляду першого рівня дослідження суспільства неможливо розтлумачити сутність аутопоезису, без другого неможливо зрозуміти специфіку соціального, а без останнього системно сприйняти і зрозуміти специфіку суспільства. Аутопоезис є антологічною основою системи, її здатністю встановлювати та змінювати свої складові посередництвом реляційних процесів.

---

<sup>1</sup> Стром А. В. Концепция общества и политической системы Никласа Лумана. *Личность-слово-социум* : материалы VII междунар. науч.-практ. Конференции, 11–12 апр. 2007 г. Минск : Паркус плюс, 2007. С. 239–243.

На другому рівні виокремлюється критерій віднесення аутопоетичних систем у соціальний, де виступає комунікація як єдина визначальна соціальна операція і єдина суспільна структуроутворювальна одиниця. При цьому комунікація не є простим процесом передачі інформації від джерела реципієнту. Її структура утворює три елементи: повідомлення інформації і розуміння. Комунікація здійснюється там, де існує різниця (розмежування) – з повідомлення випливає інформація. Усвідомлення цього розмежування (одночасної єдності і послідовності) повідомлення та інформації становить собою розуміння. Соціальна система – це відтворення комунікацій, яка встановлюється завжди там, де здійснюються аутопоетичні відносини комунікації, що виокремлюються із зовнішнього середовища через обмеження відповідних комунікацій.

Такий підхід є методологічною основою для розробки ситемного підходу в процесі визначення умов праці, розгляду трудових спорів (конфліктів), сприянню напрацюванню взаємопов'язаних принципів медіації та всебічному її запровадженню принципу соціальної справедливості щодо трудових праввідносин, підвищенню рівня захищеності і правового захисту працівників, урахуванню обґрунтованих й економічновиважених інтересів відповідних суб'єктів тощо.

Цілісність є основним поняттям теорії аутопоезису, яка, на нашу думку, має стати підґрунтям кодифікації трудового законодавства, захисту трудових прав працівників. Структуру цілісності створюють реальні відносини (динамічні та статистичні) як зв'язок між її фізичними компонентами. Таким чином, структура системи являє собою фізичне втілення її організації. Такий підхід дає можливість виокремити в правовому регулюванні праці конкретні праввідносини, які реально існують і які треба врегулювати. Наприклад, питання оренди робочої сили, аутстафінгу, аутсорсингу, які фактично існують, при практичному застосованні використовуються різні підходи (які часто приводять до порушення фундаментальних трудових і соціальних прав працівників), а в правовому полі існує прогалина, що, безумовно, не може сприяти підвищенню захисту прав працівників.

Виникає потреба на законодавчому рівні визначити поняття аутстафінгу як різновиду виведення персоналу за штат підприємства-замовника й оформлення його у штат компанії-провайдера. Ідея аутстафінгу персоналу полягає в тому, що співробітники, формально працевлаштовані в компанії-провайдері, але водночас виконували свої обов'язки на попередньому місці роботи. Аутстафінг у свою чергу, це організаційно-правова форма працевлаштування працівника, за якої персонал наймається однією організацією, але фактично надається «в тимчасове користування» іншій компанії. Це підходить для будь-якого виду господарської діяльності, починаючи від виробництва і закінчуючи торгівлею.

Необхідно наголосити, що організація системи не залежить від властивостей її компонентів, а отже, ця організація може бути здійснена різними способами, тобто за допомогою різних компонентів. Аутопоезис виступає патерном організації, загальним для всіх систем незалежно від природи самих цих компонентів. А отже, може застосовуватися і до права. Наприклад, за допомогою колективно-договірного регулювання на різних підприємствах можуть встановлюватися відмінні додаткові пільги та виплати, участь у додатковому медичному страхуванні, участь у системі недержавного пенсійного забезпечення тощо.

Аутопоетична система визначається як мережа процесів виробництва компонентів, що створюють саму цю мережу, результатом функціонування якої є її організація. Слід виокремити здатність до самовиробництва і сталого розвитку у своєму середовищі проживання як найбільш характерні властивості живих систем. Безумовно, що такі методологічні основи сприятимуть розвитку соціального діалогу і соціального партнерства, демократизації виробничого процесу тощо.

Відповідно до цього виділяється принцип операціональної замкнутості як один із основних принципів аутопоезису. Під операціональною замкнутістю не розуміється закритість, оскільки йдеться про автономність особливого роду, що допускає одночасно як взаємодію системи із зовнішнім світом, так і безперервний саморозвиток. Тобто, незважаючи на те, що право безперервно контактує з іншими системами (політич-



ними, соціальними), воно залишається досить стійким щодо їх впливів. Існують важелі, що змушують систему залишатися замкнутою, тобто підтримувати відносну незмінність і відтворювати саму себе.

Самовідтворювальна правова система має характер автономної, тобто такої, яка має властивість підтримувати самоорганізацію та контролювати внутрішньосистемні зміни на основі узагальненого втілення поліетнічної правової традиції (звичаєвого права, християнсько-правових традицій), що є історичним надбанням та сформувалася за конкретно-історичних умов її становлення й розвитку<sup>1</sup>.

Правова система істотно відрізняється не лише від неорганічних, а й решти органічних. Основною особливістю правової системи є формування її елементарного складу засобом соціально-політичних чинників, зв'язки між якими формуються на підставі правових відносин і взаємодії окремих елементів. Особливістю правової системи закономірно вважається подвійна детермінація процесу цілепокладання: право є самодетермінованим і водночас воно детермінується зовнішнім середовищем.

Важливою характерною ознакою правової систем є високий рівень складності. Це пояснюється тим, що базовим елементом кожної правової системи є людина, яка, з огляду на свою суб'єктивність, характеризується невичерпним діапазоном варіантів поведінки. Цей постулат має бути покладений в основу вдосконалення трудового законодавства, наприклад, при підборі кадрів, при перекваліфікації у разі зміни технологічних процесів трансфері технологій тощо.

Використання параметричної інтерпретації характеристик правового порядку як системи виводить на використання такого різновиду загальної теорії систем, як параметричної загальної теорії систем. Параметрична загальна теорія систем має декілька принципів:

- 1) будь-який об'єкт можна розглядати як систему;
- 2) система є там, де між певними речами, що мають характерні ознаки, відбуваються певні відносини;

---

<sup>1</sup> Див.: Міма І. В. Ідея аутопоезису у дослідженні християнсько-правових традицій правової системи України. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 листоп. 2015 р.). Херсон : Вид. дім. «Гельветика», 2015. С. 7.

3) кожна система має свій «концепт» – головну ідею, що дозволяє системі функціонувати як єдине ціле;

4) система має параметри – конкретні характеристики, які відрізняють одні системи від інших, демонструють властивості того чи іншого системного відношення<sup>1</sup>.

Теорія аутопоезису дає можливість подолати помилково поставлену в праворозумінні альтернативу між правом як автономною конкретною системою норм та правом як соціально обумовленим процесом прийняття рішень. Аналізована теорія праворозуміння розуміє автономію права в самовідтворенні мережі комунікації і акцентує на її кореспондуючому зв'язку з соціумом як втручання з іншими автономними мережами спілкування. Відповідно до аутопоетичного підходу соціальні феномени аналізуються через концепції функціональної (організаційної) замкнутості, пізнавальної відкритості, самовідносності (самопов'язаності) та самоспостереження<sup>2</sup>. Особливо такий підхід важливий при застосуванні творчої праці, де є складова інтелектуальної власності в процесі виконання трудових обов'язків, покладених на працівника.

Сучасний підхід до права, який базується на теорії аутопоезису, можливо аналізувати як напрям інтерактивного праворозуміння в одному з сучасних його проявів, що містить в собі широку сутнісну комунікативну складову, низку системних уявлень про право, галузь права тощо. У межах аутопоезисного підходу право не може зводитися лише до сукупності державно-правових норм, а має розглядатися як комунікативна поведінка, суб'єкти якого наділені взаємообумовленими правами та обов'язками, тобто здійснити перехід від розгляду права у структурному аспекті розгляду його у функціональному значенні, як самоорганізуючої комунікативної системи, яка прагне до розвитку і постійно розвивається.

Формальне визначення концепції зводиться до того, що аутопоетична система права організована як єдність, мережа процесів ви-

<sup>1</sup> Див.: Цофнас А. Ю. Системний підхід до аналізу гносеологічних проблем : автореф. дис. ... д-ра філос. наук : 09.09.09. Одеса, 1999. С. 15–16.

<sup>2</sup> Див.: Teubner G., Febbrajo A. State, Law, Economyas Autopoietic : regulation and autonomy in a new perspective / G. Teubner, A. Febbrajo. Systems European Yearbook on the Sociology of Law. Milano, 1992. P. 360.

робництва (трансформації і руйнування), що складається з компонентів, які виробляють її компоненти, а саме змістовно взаємодіють і прагматично змінюються, регенерують і реалізують мережу правових відносин (наприклад, працівники беруть участь у створенні умов праці, в розгляді трудових спорів/конфліктів) тощо; мають можливість конструювати право як певну єдність у правовому просторі, в якому існують певні елементи, що обумовлюють топологічну сферу в процесі своєї реалізації як певну мережу.

Будь-яка єдність, що відповідає цим умовам, є аутопоетичною системою. Особлива конфігурація цієї єдності – її структура – не є достатньою умовою для визначення її як єдності. Ключовою особливістю системи є підтримка своєї організації, тобто збереження мережі відносин, яка визначає її як системна єдність. Це має знайти свій вияв у загальних принципах трудового права та в принципах окремих інститутів.

Слід підтримати наукові пошуки тих правників, які доводять, що правова система має досліджуватися як статична та водночас динамічна, як відкрита, так і закрита, автономна і така, що залежить від зовнішніх факторів<sup>1</sup>.

Із точки зору соціального аутопоезису, взаємодія між правом, релігією, політикою та економікою полягає в тому, що вони буквально не володіють відносною автономією своїх внутрішніх структур, але продукують та відтворюють самостійно всі свої складові й, таким чином, право, релігія, політика та економіка є функціонально закритими. Самопов'язані (самовідносні) системи характеризуються власною закритістю в контексті самовідтворення елементів – інтердій, зосередження на іманентності, але водночас вони відзначаються відкритістю в аспекті зовнішньої трансцендентної спрямованості на інформативний взаємообмін із навколишнім середовищем. Як бачимо, одночасне існування таких характеристик системи, як її закритість та відкритість свідчить про витіснення ідеї класичної науки щодо протилежності

---

<sup>1</sup> Гальперина П. Л. Понятие правовой системы в контексте теории правового аутопоезиса / науч. рук. А. В. Поляков. *Правоведение*. 2005. №6. С. 161. URL: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1220795>.

відкритих та закритих систем, у свою чергу, в цьому виявляється внесок аутопоетичного підходу до вивчення права та правової системи<sup>1</sup>.

Як зазначає А. Мерник, інституції громадянського суспільства діють у межах правового поля у разі непорушення правопорядку. Розуміння останнього можливе при зверненні до аналізу слова «порядок», яке в загальному вживанні пояснюється як стан, коли все робиться так, як слід, відповідно до певних вимог. Це стан узгодженості відносин між людьми із законами соціальної природи, так чи інакше відображеними в нормах права та інших соціальних нормах. Правовий порядок є основою нормального життя людей у суспільстві. Його порушення є посяганнями на нормальне життя людей у суспільстві, що є джерелом криз та конфліктів<sup>2</sup>. Зазначене є безумовно правильним вектором розвитку, проте в цьому напрямі не визначаються методологічні засади, яким чином цього досягти. Не викликає сумнівів, що теорії права загальновизнані, що правопорядок є складовою і значною частиною громадського порядку, але виникає він у результаті регулятивної дії не всіх соціальних норм, а тільки норм права. Отже, правопорядок – це частина системи суспільних відносин, урегульованих нормами права. Він знаходиться під захистом закону. Правопорядок можна визначити як засновану на праві і законності організацію суспільного життя, яка відобразатиме якісний стан громадських відносин на певному етапі розвитку суспільства.

Таким чином, правопорядок – це заснована на нормах права система або сукупність усіх правовідносин, які реально існують у суспільстві. Причому найбільш важливу частину правопорядку утворюють загальнонерегулятивні правовідносини, що характеризують його головні риси. Загальнонерегулятивні відносини – це не конкретні індивідуальні зв'язки між невизначеними особами, а специфічний стан, у якому знаходиться цей суб'єкт і який визначає його становище стосовно усіх інших осіб.

---

<sup>1</sup> Див.: Міма І. В. Ідея аутопоезису у дослідженні християнсько-правових традицій правової системи України. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 листоп. 2015 р.). Херсон : Вид. дім. «Гельветика», 2015. С. 8.

<sup>2</sup> Мерник А. Інституції громадянського суспільства: поняття, особливості, види : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2013. 20 с.

Щодо питання про зміст правопорядку слід зазначити, що основним елементом правопорядку є правовідносини. Для суспільства правопорядок є невід'ємним соціальним явищем, яке особливо охоплюється державою. Держава здійснює управління суспільством шляхом регулювання суспільних відносин, впливаючи на них за допомогою правових норм. Встановлюючи правило поведінки, держава впливає на волю суб'єкта права. У нормі права виражається воля держави. Істотним у змісті кожної норми права є не тільки правило поведінки, яке в ній встановлене державою, а й те, яким способом або прийомом забезпечується реалізація цього правила.

Отже, правова норма, в якій виражена воля держави, несе в собі: по-перше, обов'язкове для виконання правило поведінки; по-друге, вказівку на форму обов'язковості його виконання (дозвіл, припис, заборона, стимулювання); по-третє, встановлення рівня несприятливих наслідків у разі невиконання цього правила або вказівка на можливість надання пільг та переваг при досягненні результатів, до яких закликає ця норма права.

Але, незважаючи на розвиненість та розгалуженість загально-теоретичної юриспруденції в контексті дослідження інституційних та концептуальних засад правового порядку, а також ціннісного виміру правових явищ, у жодному з досліджень наведених авторів окремо не розкривалася проблематика аксіології правового порядку, а отже, не ставилися питання про соціетальність та аутопоезис правового порядку<sup>1</sup>. Необхідно звернутися до методологічних засад, які базуються на виявленні і дослідженні системних параметрів, структурного буття системи, відповідних відношень, у які така система вступає.

О. П. Сауляк стосовно цього питання зазначає, що проблема детермінації правового порядку є тим складнішою, чим більше зв'язків і структурних елементів правник виявляє в процесі осягнення його природи. Правовий порядок існує в об'ємному просторі соціальних систем, які належать до числа відкритих, складно організованих, здат-

---

<sup>1</sup> Див.: Арабаджи Н. Б. Соціетальність та аутопоезис правового порядку: методологічні аспекти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 213.

них обмінюватися з навколишнім середовищем енергією та інформацією. При цьому принципові основи процесу функціонування таких систем не піддаються опису за допомогою жорстко заданих формул<sup>1</sup>.

Слід наголосити, що множинність аспектів правової системи призводить до певного розкриття параметрів, які визначають особливість правової системи саме в її соцієтальному вимірі. Ключовим параметром соцієтальності є аутопоезис, який розглядається як принцип самовідтворення соціальної системи. Теорія аутопоезису соціальної системи, розроблена Н. Луманом, пропонує розглядати п'ять ключових положень концепції. Проаналізувавши їх, можна здійснити аутопоезисний аналіз правової системи.

Аутопоезисна система створює базові елементи, які, за своєю природою, створюють систему. На перший погляд це парадоксальне судження (як система може відтворювати ті елементи, з яких вона вже складається?). Однак розкриття цього принципу полягає в аналізі соціальної системи як такої<sup>2</sup>.

При аналізі правової системи можна виходити з її нормативного, інформаційного розуміння, тобто ставити в центр правової системи правову норму та правові відносини. Правова норма, у свою чергу, стає основою нормативності правового порядку – це очевидно. Однак неможливо відповісти на питання, що таке нормативність сама по собі. Таким чином, нормативність правового порядку розкривається через критерій її осягнення. Цим критерієм є норми. Неможливо уявити сучасну правову систему без правової норми, але сама правова норма без правової системи стає абстрактним правилом.

Аутопоезисні системи є самоорганізованими у двох сенсах: вони організують власні кордони та власні внутрішні структури. Зовнішні кордони системи, як було окреслено вище, виражають через співвідношення системи та середовища. Наприклад, зовнішні кордони правового порядку проходять, насамперед, у трьох основних вимірах:

---

<sup>1</sup> Сауляк О. П. Сущность правопорядка: теоретико-методологическое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Москва, 2011. С. 37.

<sup>2</sup> Луман Н. Тавтология и парадокс в самоописаниях современного общества. Социологос – социология, антропология, метафизика. Москва : Прогресс, 1991. Вып. 1: Общество и сферы смысла. С. 201–202.

– по-перше, це межа приватного життя, де регулятивний вплив права має опосередкований характер, а правовий порядок як такий відсутній. При цьому особливість такого кордону правового порядку визначається насамперед межами свободи індивіда та соціальних груп;

– по-друге, це межа громадянського суспільства, яке, будучи аутопоезисною системою, має власні кордони та внутрішні структури, однак вплив правового порядку на порядок, встановлений у громадянському суспільстві, є таким, що визначається як частка цілого. При цьому в громадянському суспільстві існують і інші порядки. Зокрема, в основі демократичної та правової держави знаходиться соціальна активність інституцій громадянського суспільства. З іншого боку, громадянські товариства, організації, об'єднання активно діють та мають можливість задовольняти свої інтереси та потреби лише за наявності демократичного режиму правління та державної влади, діяльність якої чітко регламентована та обмежена нормами права та правами людини і громадянина. Тобто є наявним двосторонній взаємозв'язок та взаємодія демократичної та правової держави й інституцій громадянського суспільства<sup>1</sup>;

– по-третє, правовий порядок має кордони, встановлені просторовими межами дії права, яке є ціннісно-нормативною основою для цього правового порядку. Існування правового порядку поза межами дії права є неможливим, у зв'язку з чим межею правового порядку є межа правової системи. Тут варто підкреслити, що саме внутрішня структурованість правового порядку визначає, що входить у його систему, а що є середовищем, фоном його існування<sup>2</sup>.

У межах власних кордонів аутопоезисна система організує власні структури. Ця ознака права як аутопоезисної системи є найбільш наочною, оскільки виходить з визнання того, що у праві обов'язково існують деякі структуруючі елементи. При цьому якщо таким елементом назвати норму, то у структурі системи права мова буде йти

---

<sup>1</sup> Мерник А. М. Громадянське суспільство як інституційна система. *Вісник Акад. прав. наук України*. 2011. №4 (67). С. 231–239.

<sup>2</sup> Арабаджи Н. Б. Соціетальність та аутопоезис правового порядку: методологічні аспекти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 211–218, с. 216.

про цивільний правопорядок (саме правопорядок, тобто порядок у самому праві), адміністративний правопорядок, публічний правопорядок тощо. Якщо структуруючим елементом обрати правовідносини, то тоді слід говорити про структурну детермінованість правового порядку в договірному, управлінському, фінансовому, економічному правопорядку тощо. У цьому випадку право виступає інституційною системою<sup>1</sup>.

Під інституціоналізмом слід розуміти процес визначення й оформлення організацій, правових та інших структур для задоволення суспільних потреб. А. Бентлі одним із перших показав значення інституціонального підходу для формування організацій і правових структур та прийняття рішень у контексті здійснення державної влади. Інституціоналізм виник на основі визначення того факту, що суспільні колективи (члени однієї професії, добровільні асоціації тощо) є установами інтегративними, тобто такими, що забезпечують єднання суспільства в націю-державу<sup>2</sup>.

У літературі підкреслюється, що більшість правових інститутів не тільки є результатом юридичної техніки, а становить собою елемент організації суспільства. М. Оріу доводив, що будь-яка суспільна група стає інституцією, коли в ній буде визнано наявність особливої волі, що є відмінною від волі окремих її членів; зокрема, до інституцій він відносить профспілки, банки, церкву і саму державу. Щодо цього напряму держава є не тільки своєрідною юридичною особою, але й визначеним порядком у суспільстві, а головним елементом цього порядку є не норма права, а інститут як чинна організація суспільних груп<sup>3</sup>. Стосовно відносин у сфері праці, то визначена позиція також має значення і допомагає сформуувати провосуб'єктність різних суб'єктів трудового права, визначити межі втручання держави у від-

<sup>1</sup> Див.: Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. Москва : Питер, 2002. 688 с.

<sup>2</sup> Юридична енциклопедія : в 6 т. / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 1999. Т. 2 : Д – Й. С. 704.

<sup>3</sup> Політологія. Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / М. І. Панов (кер. авт. кол.), Л. М. Герасіна, В. С. Журавський, В. Я. Зимогляд [та ін.]. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2006. С. 154.



носини між працівником і роботодавцем, окреслити повноваження державних органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства тощо.

Є. Головаха наводить переконливі аргументи, що інституціоналізм у сучасних умовах слід визначити як складний процес становлення новітніх соціальних інститутів у певних аспектах, а саме: необхідність прийняття суспільством нових соціальних правил і вимог; створення організаційних заходів і надання певним суб'єктам дискреційних повноважень щодо дотримання даних правил; формування такого ставлення масових суб'єктів до соціальних правил і організаційних структур, яке відбиває погодження людей з цим інституціональним порядком<sup>1</sup>.

Нарешті, якщо поставити в центр структури права комунікації, то очевидно, що правовий порядок постає не як інституціональна система (як у перших двох випадках), а як просторова система організації практик<sup>2</sup>. Слід зазначити, що у сфері праці виникає низка правовідносин, це відносини між працівником і роботодавцем, між керівником і трудовим колективом, відносини між працівниками всередині трудового колективу, між працівниками та структурними підрозділами, між органами місцевого самоврядування і суб'єктом господарювання, між профспілковою організацією (організаціями) і роботодавцем, відносини щодо розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних) та багато іншого. Безумовно, необхідно системно визначити всі відносини, які виникають у рамках виробничого процесу і реалізації конституційного права на працю, а також виокремити інституціональні відносини й окреслити засади їх функціонування.

Аутопоезисні системи завжди повинні мати спрямований характер, оскільки тільки в такому випадку вони відіграватимуть методологічну функцію і сприятимуть прогресивному поступовому розвитку. Найбільш яскраво спрямованість аутопоезисних систем можна продемонструвати на прикладі системи права, виходячи з того, що право

---

<sup>1</sup> Головаха Є., Паніні Н. Соціальні зміни в Україні: пострадянська деінституалізація і особливості становлення нових соціальних інститутів. *Політична думка*. 2001. №4. С. 7.

<sup>2</sup> Див.: Ритцер Дж. *Современные социологические теории*. 5-е изд. Москва : Питер, 2002. С. 230.

складається із законів, які відсилають до інших законів, тобто здійснюється системне уявлення і врегулювання тих чи інших відносин. Де визначений порядок їх прийняття, як правило окреслений механізм виконання, прописані суб'єкти тлумачення, зазначені підстави і умови відповідальності тощо.

Аутопоезисну систему необхідно запроваджувати на підставі певних принципів і вона повинна мати всеохоплюючий характер, оскільки їй притаманна внутрішня організація, а не зовнішні будь-які акти системи<sup>1</sup>. При цьому система повинна системно функціонувати відповідно до певних методів і на підставі певних засад. Якщо говорити з точки зору захисту інтересів, то, безумовно, необхідно захищати як інтереси працівника, так і інтереси роботодавця. При цьому втручання з боку держави та її органів у відносини між працівником і роботодавцем можуть бути тільки у встановлених законом випадках.

У цьому сенсі важливе значення мають системний і структурно-функціональний методи, які не заперечують і не суперечать один одному, а навпаки, доповнюють один одного. Основна їх відмінність полягає в тому, що перший метод змістовно зосереджує увагу на цілісності і взаємозв'язках елементів структури системи (наприклад, визначає права та обов'язки сторін трудових правовідносин), а другий – на функціях цих елементів і системи в цілому, тобто на правовому механізмі їх реалізації<sup>2</sup>. Тобто норми матеріального і процесуального права не можуть існувати одні без інших. Саме у взаємозв'язку здійснюється механізм правового регулювання, у тому числі і у царині праці.

Якщо застосовувати зазначену методологію до права, то можна дійти висновку, що відповідно до структурно-методологічного методу право є цілісною системою зі складною структурою, кожний елемент якого має певне призначення і здійснює специфічні функції, спрямовані на задоволення потреб правової системи. Право є системою взаємодії, структурні елементи якої характеризуються цілісністю і є взаємопов'язаними.

<sup>1</sup> Антоновский А. Ю. О смысле самоописания в работе Н. Лумана «Общество общества». *Эпистемология и философия науки*. 2005. №2. С. 58–60.

<sup>2</sup> Шляхтун П. П. *Політологія (теорія та історія політологічної науки)*. Київ : Либідь, 2002. 226 с.

Значення системного підходу до аналізу права полягає в тому, що він дає можливість розглядати право, правові явища і процеси не як розрізнені вияви суспільного життя, а як цілісну сукупність взаємопов'язаних елементів, яка, взаємодіючи з навколишнім середовищем, функціонує за власними закономірностями й виконує певні функції у суспільстві. Якщо відомі закономірності функціонування системних утворень, то можна прогнозувати розвиток правових процесів.

Отже, виходячи з вищезазначених положень, можна зробити висновок, що право є об'єктивно необхідним соціальним і правовим явищем і складається зі складної структури органічно пов'язаних між собою елементів. Як зазначені елементи права виступають: норми права, метод правового регулювання, суб'єкти права, правовідносини, акти реалізації прав і обов'язків.

У багатьох випадках правова система характеризується різною динамікою певних процесів, що відбуваються на рівні її елементів, які, власне, мають певні свої ознаки і характеристики. У цьому сенсі правовий аутопоезис виводить на новий рівень методологію розробки, прийняття та виконання нормативно-правових актів у сфері праці, визначає динаміку їх розвитку, окреслює межі кодифікації тощо.

Освоєні у ході філософського аналізу проблеми правового аутопоезису і запропонований новий підхід до вивчення права – це лише певне підґрунтя щодо другої природи правових явищ більш змістовного гатунку, намагання системно поєднати об'єктивні та суб'єктивні фактори у межах такої галузі, як трудове право, напрацювати методологічні засади реформування законодавства про працю в умовах європейської інтеграції.

Таким чином, очевидно, що право взагалі і трудове право зокрема, будучи дієвим компонентом соціальної та правових систем, є аутопоезисною системою, яка спрямована на оновлення теоретичних підходів щодо правового регулювання праці, вдосконалення трудового законодавства в сучасних умовах. Характеристика й визначення права як аутопоезисної системи дозволяє більш послідовно реалізувати синергетичні та аксіологічні засади в сучасній правовій теорії,

розкрити новітні концептуальні підходи та запропонувати практичні виміри права та правового механізму реалізації трудових прав, а також продемонструвати роль права в контексті правових систем сучасності та дії права на розвиток соціально-економічних прав і свобод працівника.

Гносеологічний аналіз правового аутопоезису, який здійснений у цьому розділі, має філософсько-методологічний характер. Це є однією зі спроб пояснити єдність природи права з її об'єктивним вираженням. Саме на основі зазначеного підходу мають вибрати алгоритм подальшого розвитку права в Україні.

Значення факту органічної єдності матеріальних і духовних засад для саморозгортання права і для розвитку правової держави в Україні ще тільки належить усвідомити нашому суспільству. За своїми гносеологічними та практичними наслідками їх концептуальне об'єднання значно багатше, ніж системне протиставлення.

Концептуальне переозброєння філософсько-правової думки з позиції правового аутопоезису потребує подальшого доопрацювання і вдосконалення.

# УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ З БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ

## 3.1. Теоретичні та практичні проблеми реалізації законодавства про охорону праці в Україні

Останнім часом в Україні все частіше робиться акцент на невідповідний стан дотримання трудового законодавства, де охорона праці не є винятком. Разом із тим охорона праці та умови праці трудящих визначально впливають на здоров'я працівників та здоров'я нації загалом. Коли в цивілізованому світі відбувається безперервне покращення умов праці за рахунок науково-технічного прогресу, у вітчизняних підприємствах, установах, організаціях складається протилежна ситуація, і у зв'язку з економічними проблемами роботодавців працівники відчувають планомірне підвищення інтенсивності праці, скорочення часу відпочинку, зменшення заходів, спрямованих на фізичний та духовний розвиток працівників, тощо. За таких умов відбувається знищення раніше існуючої системи охорони без утворення нових систем управління в системі забезпечення охорони праці, зокрема і за рахунок правових засобів.

Проблематика правового забезпечення охорони праці включає в себе низку теоретичних та практичних проблем, які не дозволяють належним чином забезпечити працівникам справедливі, безпечні і здорові умови праці. «Система управління охороною праці на біль-

шості підприємств не впроваджена або впроваджена формально. При цьому більшість роботодавців розглядають витрати на охорону праці як резерв для зниження виробничих витрат, тому заходи щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці фінансуються за залишковим принципом, унаслідок чого значна кількість працюючих не забезпечена навіть найнеобхіднішими засобами індивідуального захисту»<sup>1</sup>.

Роботодавці малого і середнього бізнесу, на жаль, до сьогодні не мають фінансових можливостей спрямовувати кошти на покращення умов праці працівників, а держава, перебуваючи у стані постійної фінансово-економічної кризи, стимулює роботодавців до підвищення ефективності виробництва подекуди за рахунок послаблення контролю за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці.

Разом із тим, відповідно до проведеного в Україні у 2017 р. соціологічного дослідження, яке було проведене за підтримки Програми розвитку ООН в Україні Фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва за ініціативою Уповноваженого з прав людини та громадської організації «Центр інформації про права людини», однією з найбільш важливіших цінностей для українців є безпека (72%)<sup>2</sup>, і, незважаючи на багатогранність цього явища, воно повною мірою охоплює питання правового забезпечення охорони праці працівників. Тобто безпека на робочому місці як стан захищеності від загроз та ризиків у виробничому середовищі повинна бути невід'ємною умовою реалізації права на працю, проте до сьогодні в Україні досягнення науки і техніки не забезпечують покращення умов праці та побуту працівників підприємств усіх форм власності.

Уповноважена з прав людини у своїй останній доповіді акцентувала увагу на прогресуючій тенденції зниження рівня захищеності людини праці. Наголошується на необхідності реформування трудового законодавства шляхом розроблення та прийняття Трудового

---

<sup>1</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 455.

<sup>2</sup> Там само. С. 11.

кодексу, норми якого б концептуально по-новому визначали механізми правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником, сприяли врегулюванню проблемних питань з урахуванням заключних висновків Європейського комітету із соціальних прав щодо відповідності ситуації в Україні положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої), положень Директив Ради ЄС, які Україна зобов'язалася імплементувати у зв'язку з ратифікацією Угоди про асоціацію між Україною та ЄС<sup>1</sup>.

Отже, певною мірою можна стверджувати, що застаріла ідеологічна основа чинного трудового законодавства перешкоджає побудові нових зв'язків між працівником і роботодавцем у ринкових умовах. Нерозробленість ключових засад розвитку партнерства між працівником і роботодавцем все частіше позначається на рівні захищеності трудових прав працівника і його права на безпечні і здорові умови праці. У контексті цього вдосконалення трудового законодавства, зокрема щодо охорони праці, вимагає не лише фрагментальних змін у статтях нормативно-правових актів із питань охорони праці, а й «перебудови» усієї системи охорони праці з урахуванням множинності форм власності та наявності підприємств, установ, організацій різної чисельності штату працівників.

В. Лутковська правильно наголошує, що «Україна як член Ради Європи, приєднавшись у 2007 р. до Європейської соціальної хартії (переглянутої), зобов'язалась активно сприяти забезпеченню ефективної реалізації права громадян на соціальний захист, безпечні та здорові умови праці. Натомість моніторинг Уповноваженого з прав людини свідчить, що в Україні недостатньо реалізуються права, передбачені названою Хартією. В умовах економічної кризи в Україні склалася надзвичайно складна ситуація з охороною праці. Недооцінка, ігнорування факторів створення належних умов для безпечної праці призводять до високого рівня виробничого травматизму і про-

---

<sup>1</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2018. С. 51–52.

фесійних захворювань, завдають непоправної шкоди здоров'ю працівників, негативно впливають на рівень продуктивності праці»<sup>1</sup>.

Охорону праці в контексті положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) необхідно розглядати через зміст прав працівників. і саме цим нормативно-правовим актом закріплено, що працівник має право на:

- а) справедливі, безпечні та здорові умови праці;
- б) користування будь-яким заходами, що дозволяють досягти найкращого стану здоров'я, який є можливим;
- в) право на особливий захист працюючої матері;
- г) права осіб з інвалідністю на соціальну інтеграцію та участь у суспільному житті (тобто такі особи мають право на спеціальне обладнання їхнього робочого місця);
- д) право на інформацію і консультації на підприємстві, зокрема це стосується й навчання та інструктажів з охорони праці;
- є) участь у визначенні й поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві;
- ж) право на належні умови для виконання своїх обов'язків та захист від дій, що можуть завдати шкоди працівникові<sup>2</sup>.

Тобто право на працю – це не просто умови виробничого середовища станом на певний період часу, це перш за все такі умови праці, де:

- а) виробниче середовище відповідає встановленим нормам;
- б) робоче місце обладнане у спосіб, щоб мінімізувати можливу шкоду здоров'ю;
- в) забезпечена поінформованість працівника з питань охорони праці;
- г) створено умови для захисту працівника на робочому місці від шкідливого впливу на його здоров'я.

Закладаючи нові основи правового забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників, необхідно розуміти, що роботодавець

---

<sup>1</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 454–455.

<sup>2</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996. *Офіц. вісн. України*. 2006. № 40. Ст. 2660.



як сторона трудового договору, що зобов'язана забезпечити безпечні і здорові умови праці, – це не тільки фабрика, завод чи комбінат, сьогодні і суб'єкт підприємницької діяльності – фізична особа, що використовує найману працю, це й приватне підприємство з незначною чисельністю працівників, яке функціонує в орендованих приміщеннях, це й підприємці, які наймають працівників для роботи у малих архітектурних формах чи на відкритих торговельних майданчиках.

Однак до сьогодні спеціальним законом в Україні визначається, що управління охороною праці і створення роботодавцем необхідних умов праці на робочому місці в кожному структурному підрозділі здійснюється через створення відповідної служби і призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці. В окремих цитованих положеннях у ст. 15 Закону України «Про охорону праці» закріплено, що на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці. На підприємствах з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці може виконувати відповідний спеціаліст за сумісництвом, а на підприємствах з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку<sup>1</sup>.

На наш погляд, принциповим є той факт, що забезпечення охорони праці у спеціальному законі підпорядковане створенню відповідної служби, а у разі чисельності працівників менше 20 осіб закон взагалі передбачає, що можуть залучатися відповідні спеціалісти на договірній основі. А отже, якщо «можуть», то це не зобов'язання роботодавця. У результаті цього фактично маємо правові умови організації охорони праці тільки на великих підприємствах, установах, організаціях. Малий і середній бізнес мають правові можливості уникати обов'язків роботодавця щодо організації охорони праці.

Науковці зазначають, що інтерес до належного регулювання охорони праці в Україні останнім часом зростає. Про це свідчать ті акти Міжнародної організації праці, які Україна визнала за останні роки,

---

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

а також затвердження плану заходів щодо виконання Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що компетентним державним органам не вистачає комплексного підходу до організації охорони праці у всіх сферах економічної діяльності<sup>1</sup>.

Слід зазначити, що у той час як Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу до пріоритетних сфер, у яких здійснюється адаптація законодавства України, відносить охорону праці, а процес адаптації регламентується починаючи з розробки глосаріїв та забезпечення адекватності розуміння термінів і завершуючи підвищенням кваліфікації державних службовців із питань європейського права<sup>2</sup>, в Україні «набуває поширення практика приховування від розслідування випадків травмування і професійних захворювань... Моніторинг Уповноваженого з прав людини свідчить, що порушення права працівників на належне розслідування нещасних випадків на виробництві залишається одним із поширених порушень у сфері трудових відносин»<sup>3</sup>. Тобто у той час як на державному рівні Україна зобов'язується вдосконалювати законодавство про охорону праці, адаптуючи його до законодавства Європейського Союзу, на практиці українські роботодавці не виконують своїх прямих зобов'язань, визначених у ст. 22 Закону України «Про охорону праці»<sup>4</sup> щодо організації розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Наведене показує рівень розходження теоретичних та практичних проблем правового забезпечення охорони праці в Україні. У той час

---

<sup>1</sup> Івчук Ю. Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №26. С. 61.

<sup>2</sup> Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. *Відом. Верхов. Ради України*. 2004. №29. Ст. 367.

<sup>3</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 455–456.

<sup>4</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992. №2694-XII. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

як на всіх етапах цивілізованого розвитку суспільства держави приділяють значну увагу питанням охорони праці та збереженню працездатності працівників, фактичні умови праці у вітчизняних роботодавців не забезпечують працівнику реалізації його законодавчо закріплених прав. Однак забезпечення організації охорони праці працівника і дбайливе ставлення до його життя і здоров'я впливає із самої суті справедливих умов праці.

Як правильно наголошують науковці, «держава повинна бути гарантом належної реалізації передбачених Конституцією і законами прав і свобод людини та громадянина. Вказане обумовлює спрямованість процесів удосконалення законодавства України у сфері охорони праці, метою якого є забезпечення всебічної захищеності найманих працівників від негативних факторів виробничого середовища»<sup>1</sup>.

На наше переконання, вирішення цього практичного завдання в сучасних умовах вимагає модернізації виробничих процесів зі збільшенням комп'ютеризації та роботизації. Сучасний науково-технічний прогрес закладає широкі економічні можливості для забезпечення безпечних і здорових умов праці, мінімізації виробничого травматизму і професійних захворювань, що повною мірою повинно досягатися і за рахунок підтримки державою роботодавців та правової охорони і захисту прав працівників на безпечні і здорові умови праці.

У демократичних розвинених державах правові засади створення і покращення умов праці працівників все частіше характеризуються уніфікацією та стандартизацією, що певною мірою має розглядатися як досягнення і цивілізаційне надбання людства. На противагу цьому в Україні фактична ситуація є такою, що працівники мають «з новими силами» відстоювати своє право на безпечні і здорові умови праці, що є неприпустимим у «соціальній, правовій державі» (ст. 1 Конституції України).

Забезпечення безпечних і здорових умов праці, безперервність у полегшенні виробничих процесів сьогодні є однією з характерних рис

---

<sup>1</sup> Див.: Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін. ; за ред. В. С. Венедіктова ; Держ. департамент з питань адаптації законодавства ; Укр. асоц. фахівців труд. права. Харків ; Київ, 2006. С. 11.

організації виробництва на партнерських засадах. Загалом можна стверджувати, що питання безпеки і гігієни праці в сучасних умовах розвитку людства, включаючи вимоги до правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності вимагають також включення в поняття «охорона праці» і закріплення максимальної тривалості робочого часу та мінімального часу відпочинку.

Забезпечення працівників колективними та індивідуальними засобами безпеки, спрямованими на збереження життя, здоров'я працівників у широкому розумінні створюють не лише для працівника умови захищеності від ризиків для здоров'я у виробничому середовищі, а й убезпечують членів сім'ї працівника від перенесення негативних факторів виробничого середовища до місць побуту. Це, на наше переконання, свідчить про те, що питання безпеки і гігієни праці є не тільки складовою приватних відносин між працівником і роботодавцем, а містять елемент публічних інтересів як загальнодержавний інтерес збереження здоров'я нації.

Роботизація виробничих процесів у небезпечних і шкідливих умовах праці, що має місце в розвинених країнах світу, певною мірою вирішує практичні питання мінімізації ризиків для життя і здоров'я працівників у несприятливому виробничому середовищі, однак і в таких умовах важливість питань охорони праці залишається актуальною у зв'язку з виникненням нових загроз у виробничому середовищі. Наприклад, психоемоційні перевантаження під час роботи з комп'ютерною технікою, стрес у результаті відсутності людського спілкування в процесі праці, підвищення інтенсивності праці тощо.

В Україні підвищення інтенсивності праці певною мірою можна розглядати як найпоширеніший ризик у процесі праці на підставі трудового договору, бо економічні проблеми та намагання малого та середнього бізнесу «вижити» доволі часто досягається шляхом незаконного збільшення робочого часу та відповідно зменшення часу на відпочинок працівників, що негативно позначається на їхньому стані здоров'я. У результаті такого ущільнення виробничих процесів під-

вищується нервово та фізичне навантаження на працівника, і як результат цього – підвищення виробничого травматизму та зростання професійних захворювань.

Так, за даними Фонду соціального страхування в Україні у I півріччі 2018 р. кількість нещасних випадків та професійних захворювань залишається високою<sup>1</sup>. Зокрема, у цей період робочими органами виконавчої дирекції Фонду зареєстровано 2 385 (із них 173 – зі смертельними випадками) потерпілих від нещасних випадків на виробництві, на яких складено акти за формою Н-1. У тому числі складено 1 928 (з них зі смертельними випадками – 88) актів за формою Н-1 на випадки, що сталися, і розслідування яких закінчилося у звітному періоді, та 457 (у тому числі смертельних випадків – 85) актів на випадки, що сталися в минулих роках, а акти на них складені у звітному періоді. Зростання кількості нещасних випадків на виробництві відбулося у: Вінницькій області – на 36 випадків, або на 46,2%, Миколаївській області – на 30 випадків, або у 1,9 разу, Івано-Франківській області – на 15 випадків, або на 38,5%, Луганській області – на 14 випадків, або на 26,9%, Волинській – на 13 випадків, або 15,9%, Житомирській області – на 10 випадків, або на 14,9%, Херсонській та Черкаській областях – на 8 випадків, або на 22,9% та 15,1% відповідно, Рівненській області – на 5 випадків, або на 10,4%, Чернівецькій області – на 4 випадки, або на 25,0%, Одеській області – на 3 випадки, або на 3,9%, Харківській області – на 2 випадки, або на 2,0%, Закарпатській та Київській областях – на 1 випадок, або на 3,8% та 1,0% відповідно.

Значно збільшилася кількість страхових нещасних випадків із смертельним наслідком у: Івано-Франківській області – на 6 випадків, або у 2,5 разів (з 4 до 10), у Полтавській та Черкаській областях – на 4 випадки, або у 1,6 разів (з 7 до 11) та у 2 рази (з 4 до 8) відповідно.

Значне зниження страхових нещасних випадків відзначається у: Полтавській області – на 24,7% (з 93 до 70), Хмельницькій області –

---

<sup>1</sup> Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за I півріччя 2018 року: Фонд соціального страхування в Україні. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>.

на 24,6% (із 61 до 46), м. Києві – на 22,5% (з 275 до 213) та Донецькій області – на 17,5% (з 361 до 298).

Найбільша кількість страхових нещасних випадків зареєстрована у Дніпропетровській області (14,0%), Донецькій області (12,5%) та м. Києві (8,9%). Кількість травмованих осіб у цих областях становить 35,4% від загальної кількості травмованих по Україні. На підприємствах України травмовано 70,7% (1 687) чоловіків та 29,3% (698) жінок від загальної кількості травмованих по Україні. Отримали травми на виробництві у стані алкогольного сп'яніння 56 осіб (2,3% від загальної кількості травмованих по Україні), що на 5 осіб більше порівняно з I півріччям 2017 р. При цьому 21 особа отримала травми зі смертельним наслідком. Найбільше у I півріччі 2018 р. травмувалися робітники таких професій: водій автотранспортних засобів (129), гірник очисного забою (65) та прохідник (58). Найвищий рівень виробничого травматизму спостерігався серед працівників віком від 50 до 59 років (640 осіб, що становить 26,8% від загальної кількості травмованих по Україні за I півріччя 2018 р.).

Серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 64,8% (1 546) нещасних випадків. Через психофізіологічні причини сталося 22,7% (540) нещасних випадків, а через технічні причини – 12,5% (299) нещасних випадків.

Найпоширенішими організаційними причинами стали: невиконання вимог інструкцій з охорони праці – 34,5% від загальної кількості травмованих осіб по Україні (824 травмовані особи); невиконання посадових обов'язків – 8,3% (199 травмованих осіб); порушення правил безпеки руху (польотів) – 8,3% (197 травмованих осіб); порушення технологічного процесу – 2,7% (64 травмовані особи); порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо – 1,7% (41 травмована особа); порушення вимог безпеки під час експлуатації транспортних засобів – 1,7% (41 травмована особа); незастосування засобів індивідуального захисту (у разі їх наявності) – 1,2% (29 травмованих осіб).

Найпоширенішими психофізіологічними причинами стали: особиста необережність потерпілого – 13,8% від загальної кількості

травмованих осіб по Україні (330 травмованих осіб); травмування (смерть) унаслідок протиправних дій інших осіб – 4,7% (112 травмованих осіб); інші причини – 3,6% (86 травмованих осіб).

Найпоширенішими технічними причинами стали: незадовільний технічний стан виробничих об'єктів, будинків, споруд, інженерних комунікацій, території – 4,7% від загальної кількості травмованих осіб по Україні (111 травмованих осіб); незадовільний технічний стан засобів виробництва – 1,7% (41 травмована особа); конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва – 1,5% (36 травмованих осіб); інші технічні причини – 1,5% (35 травмованих осіб); недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки – 1,0% (24 травмовані особи).

До основних подій, які призвели до нещасних випадків, належать: падіння потерпілого під час пересування – 26,0% (621 травмована особа від загальної кількості травмованих по Україні); дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів – 12,1% (289 осіб); дорожньо-транспортна пригода на дорогах (шляхах) загального користування – 9,9% (236 осіб); падіння потерпілого з висоти – 7,5% (179 осіб); падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо – 4,8% (114 осіб); навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою, – 4,4% (105 осіб); падіння потерпілого – 4,1% (97 осіб).

За I півріччя 2018 р. кількість нещасних випадків, до яких призвела експлуатація обладнання, устаткування, машин та механізмів становить 735 випадків, у тому числі 89 – смертельно, що становить 30,8% від загальної кількості травмованих по Україні.

До устаткування, використання якого найчастіше призводить до настання нещасних випадків, належать: автомобілі – 7,3% від загальної кількості травмованих по Україні (175 травмованих осіб); автомобілі спеціалізовані, автопоїзди, автомобілі-тягачі, кузови-фургони, причепи, тролейбуси, автотранспортувачі, мотоцикли, велосипеди – 3,9% (92 особи); устаткування гірничо-шахтне – 3,1% (75 осіб).

До основних травмонебезпечних галузей економіки та видів робіт належать: добувна промисловість і розроблення кар'єрів – кількість

травмованих становить 18,0% від загальної кількості травмованих по Україні (430 осіб, у тому числі 18 – смертельно); транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 9,3% (222 травмовані особи, у тому числі 28 – смертельно); охорона здоров'я – 7,8% (186 травмованих осіб, у тому числі 4 – смертельно). Кількість травмованих осіб у цих галузях становить 35,1% від загальної кількості травмованих по Україні.

Кількість професійних захворювань збільшилася в: Луганській області – на 23 випадки (з 8 до 31), Харківській області – на 10 випадків (з 25 до 35), Житомирській області – на 7 випадків (з 6 до 13), Дніпропетровській області – на 6 випадків (з 357 до 363), Волинській області – на 4 випадки (з 24 до 28), Кіровоградській області – на 3 випадки (з 38 до 41), Сумській області та м. Києві – на 2 випадки (з 22 до 24, з 3 до 5 відповідно), Вінницькій, Івано-Франківській, Рівненській, Херсонській та Черкаській областях – на 1 випадок (з 2 до 3, з 0 до 1, з 0 до 1, з 0 до 1 та з 1 до 2 відповідно).

Найбільше зниження професійних захворювань відбулося у: Львівській області – на 58,3% (з 331 до 138) та Донецькій області – на 10,3% (з 165 до 148).

Найбільша кількість професійних захворювань зареєстрована у Дніпропетровській області (41,7%), Донецькій області (17,0%) та у Львівській області (15,9%). Кількість потерпілих осіб, які отримали профзахворювання в цих областях, становить 74,6% від загальної кількості потерпілих по Україні, які мають профзахворювання.

Основними обставинами, наслідок яких виникли професійні захворювання у I півріччі 2018 р., є: недосконалість механізмів та робочого інструменту – 25,6%, недосконалість технологічного процесу – 17,4% та неефективність роботи засобів індивідуального захисту – 14,4% від їх загальної кількості.

Загальна кількість встановлених діагнозів професійних захворювань у I півріччі 2018 р. по Україні – 1 469 діагнозів. У структурі професійних захворювань перше місце належить хворобам органів дихання – 38,9% від загальної кількості діагнозів по Україні (571 випадок). На другому місці – захворювання опорно-рухового апарату (радикуло-



патії, остеохондрози, артрити, артрози) – 28,7% (421 випадок). Третє місце за хворобами слуху – 12,5% (184 випадки), четверте за вібраційною хворобою – 7,4% (108 випадків). Найбільше професійних захворювань сталося в галузі добувної промисловості і розроблення кар'єрів – 80,8% від загальної кількості по Україні (703 осіб).

На погіршення ситуації з травматизмом і професійними захворюваннями в Україні звертає увагу і Уповноважена Верховної Ради з прав людини зазначаючи, що «за останні 5 років на виробництві загинуло майже 5 тис. працівників і понад 85 тис. травмовано. Майже на 30 відсотків зросла питома вага працівників, зайнятих у шкідливих для здоров'я умовах праці, внаслідок чого постійно збільшується кількість виявлених професійних захворювань (6–7 тис. на рік)»<sup>1</sup>.

Наведені дані переконують у тому, що незважаючи на науково-технічний прогрес цивілізації такі явища у трудовому житті українських працівників, як нещасні випадки та професійні захворювання продовжують знижувати стан здоров'я працівників, а в окремих випадках можуть позбавити працівника життя.

Ми переконані у тому, що правові умови управління та організації охорони праці в Україні створюють роботодавцям умови для ухилення від виконання ними своїх трудових обов'язків. Економічна слабкість працівника стосовно роботодавця сьогодні позначається на умовах виробничого середовища та умовах праці на робочому місці, де працівник не захищений від негативних факторів, що шкодять його життю та здоров'ю. Обираючи між несприятливими умовами праці та безробіттям українці обирають перше. Держава, у свою чергу, намагаючись впливати на процеси залучення до суспільно корисної праці загалом, втратила контроль над ситуацією у сфер праці, і на жаль, питання забезпечення безпечних і здорових умов праці не є винятком.

Разом із тим необхідно зазначити, що виробничий травматизм супроводжує трудові відносини і в розвинених країнах світу. Це під-

---

<sup>1</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 455.

тверджують дані про нещасні випадки та виробничий травматизм у Німеччині, зокрема:

а) близько 30% усіх зареєстрованих нещасних випадків у Німеччині трапилися через промахи в ходінні та падіння. Особливо небезпечними виявилися сходи та внутрішні шляхи руху працівників. Понад 250 тис. працівників потребували медичного лікування після таких нещасних випадків, середня тривалість хвороби яких перевищувала два тижні;

б) більше 21% випадків, на думку постраждалих, спричинені поганими кліматичними умовами, як-от: холод, тепло, вологі умови і холодні повітряні потоки<sup>1</sup>.

Отже, якщо в Україні серед причин нещасних випадків та професійних захворювань мають місце «невиконання посадових обов'язків», «порушення правил техніки безпеки» тощо, то в Німеччині – падіння працівників, холод, тепло, вологе повітря.

Необхідно зазначити, що в Європейському Союзі питання правового забезпечення мінімальних вимог до робочого місця за впровадження європейських стандартів з питань безпеки і гігієни праці здійснюється централізовано. Зокрема, координація такої роботи проводиться Європейським агентством з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA). Ця загальноєвропейська організація допомагає зробити Європу безпечнішою, здоровою і більш продуктивною для роботи. Агентство досліджує, розробляє та поширює надійну, збалансовану та неупереджену інформацію про безпеку й здоров'я та організовує загальноєвропейські інформаційні кампанії. Створена Європейським Союзом у 1994 р. вона базується в м. Більбао, Іспанія. Агенція об'єднує представників Європейської Комісії, урядів країн-членів, організацій роботодавців та працівників, а також провідних експертів у кожній із країн – членів ЄС та за її межами<sup>2</sup>.

Наведене засвідчує, що питання забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці не можна вважати приватними справами

---

<sup>1</sup> Workplace minimum requirements and EU OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/Workplace\\_minimum\\_requirements\\_and\\_EU\\_OSH\\_legislation](https://oshwiki.eu/wiki/Workplace_minimum_requirements_and_EU_OSH_legislation).

<sup>2</sup> European Agency for Safety and Health at Work. URL: <http://osha.europa.eu>.

працівника і роботодавця. Державне управління процесами створення належних умов праці вітчизняними роботодавцями вимагає не лише участі держави в затвердженні відповідних умов та стандартів, а й посилення захисту прав працівника з боку держави. Виходячи з положень ст. 3 Конституції України, де зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, і ст. 43, де закріплено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці<sup>1</sup>, охорона праці як інститут трудового права має вдосконалюватися будь-якими прийнятними засобами і способами з метою покращення умов праці працівників та зменшення негативних впливів на їх життя і здоров'я, що спричиняються виробничим середовищем.

## ===== 3.2. Безпека і гігієна праці як складова змісту трудового правовідношення

У вітчизняній науці трудового права питання охорони праці досліджується постійно та може бути названо таким, що має міцну доктринальну основу. Вітчизняні науковці розглядають поняття «охорона праці» у вузькому та широкому значенні, наголошують на взаємозв'язку «охорони праці» та «охорони здоров'я» і обґрунтовують відмінності «охорони праці», «умов праці» та «безпеки праці»<sup>2</sup>.

Охорона праці у вітчизняному трудовому праві розглядається як принцип, що знаходить своє відображення майже у всіх інститутах цієї галузі права. Щодо «охорони праці» як системи норм, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівника, то цей інститут трудового права охоплює питання, пов'язані з безпосередньою організацією і забезпеченням безпечних і здорових умов праці. Тобто це норми трудового права, які спрямовані на регулювання дій суб'єктів

---

<sup>1</sup> Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. С. 410–411.

трудового права, а саме: дій працівника і роботодавця та діяльності органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

У міжнародній практиці поняття «безпека і гігієна праці» та «гігієна праці» в англomовному викладенні положень «occupational health» та «occupational safety» (гігієна праці та безпека праці) використовуються як синоніми<sup>1</sup>. Тлумачення наведених понять зводиться до підтримки високих стандартів фізичного, психологічного та соціального благополуччя працівника в процесі праці. Попередження смертності працівників, спричинених умовами праці, і як захист працівника в процесі праці від впливу небезпечних для його здоров'я факторів та умов. Також тлумачення цих термінів містить у собі створення працівнику таких умов праці, які відповідають його фізичним та психічним можливостям, та в цілому адаптують працівника до виробничих умов.

Проте, як показав викладений вище аналіз проблем реалізації нормативних положень про охорону праці в Україні, вітчизняне законодавство більшою мірою регулює це питання як системи спеціальних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я працівника і працездатності людини в процесі трудової діяльності. Тобто організація системи охорони праці – це процес, який стосується впорядкування певних дій роботодавця, а отже, як коло кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудових правовідносин створення працівникові безпечних і здорових умов праці необхідно розглядати через призму самих «умов праці» та «безпеку праці». Так, обґрунтованою в науці трудового права є позиція про те, що під умовами праці «слід розуміти сукупність суспільно-політичних, економічних, технічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних та інших умов»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Definition of occupational health adopted by the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health (1950). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services>.

<sup>2</sup> Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. С. 411.

Наведений підхід дає можливість забезпечити єдність і диференціацію правового регулювання праці. На необхідність розмежування поняття «охорона праці» та «умови праці» для визначення змісту трудових правовідносин вказує й практична ситуація з дотриманням в Україні роботодавцями законодавства про охорону праці. Тобто держава послабила нагляд і контроль у цій сфері, а профспілки та працівники не мають практичного досвіду відстоювання прав та інтересів працівника на безпечні і здорові умови праці.

Отже, задля забезпечення працівнику безпечних і здорових умов праці процес та умови такого забезпечення повинні мати формально-юридичне вираження у змісті їх правовідносин, заснованих на трудовому договорі. При цьому важливо не ототожнювати поняття «трудоий договір» та його умови з юридичним змістом трудового правовідношення та умовами праці загалом.

У свою чергу, безпека праці включає у себе право на безпеку праці, яке «за своїм змістом має конституційну природу та входить до правового статусу людини, який, у свою чергу, відображає відносини людини і держави. Безпека праці (охорона праці) є основною компонентою гідної праці, принципом її реалізації та визначенням критеріїв її оцінки<sup>1</sup>. Тобто необхідно зазначити, що право працівника на здорові і безпечні умови праці пов'язане із доступом до таких соціальних благ, як здоров'я, медичний догляд та соціальне обслуговування тощо. Отже, безпека праці є результатом, який має досягатися за допомогою системи заходів, що входять у поняття «охорона праці», а умови праці мають бути такими, щоб заперечити реалізацію високих стандартів гідної праці, що включає в себе і умови для збереження працездатності, життя і здоров'я працівника.

На формування юридичного змісту трудового правовідношення прямо впливає співвідношення кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудового правовідношення, і, як свого часу писав М. Г. Александров, трудящий має право у трудовому правовідношен-

---

<sup>1</sup> Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. С. 19.

ні на умови праці, які не тільки сприяють високій продуктивності праці, а і є безпечними для життя і здоров'я трудящого. Як один із основних складових елементів трудового правовідношення є право працівника та безпечні для його здоров'я (а тим більше життя) умови праці<sup>1</sup>.

Піддаючи критиці правове забезпечення охорони праці в буржуазному суспільстві, М. Г. Александров наголошував, що зобов'язання підприємця з охорони праці має місце лише як «публічно-правова повинність», що не є одночасно обов'язком перед працівником. Практичне значення цього питання полягає в тому, що якби обов'язок роботодавця охороняти життя і здоров'я працівника було визнано не тільки повинністю перед державою, а й обов'язком у трудовому правовідношенні, то це вимагало б наділення працівникам відповідним правом вимоги<sup>2</sup>.

Наведене вимагає констатації того факту, що маючи свого часу адекватні, безпечні і здорові умови праці на вітчизняних підприємствах, в установах, організаціях, сьогодні Україна створила ці умови, і як свого часу в нерозвиненому буржуазному суспільстві працівники і роботодавці фактично не мають кореспондуючих прав та обов'язків у питаннях створення і забезпечення безпечних і здорових умов праці. Особливо це стосується малого і середнього бізнесу.

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що з метою забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці, безпека і гігієна праці, а не охорона праці як система заходів повинні бути складовими елементами змісту трудового правовідношення, де працівник і роботодавець мають такий правовий зв'язок, який дозволяє працівнику вимагати від роботодавця створення та підтримання необхідних умов праці. Роботодавець же, у свою чергу, зобов'язаний перед працівником не просто створити систему заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, а забезпечити відповідно до стандартів та

---

<sup>1</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : Проспект, 2009. С. 303–304.

<sup>2</sup> Там само. С. 305.

нормативних вимог безпечні і здорові умови праці на робочому місці незалежно від того, яку чисельність працівників має підприємство, установа, організація роботодавця, чи то роботодавець є суб'єктом підприємницької діяльності – фізичною особою.

Розкриття змісту та значення безпеки і гігієни праці як складової змісту трудового правовідношення вимагає аналізу положення Загальної декларації прав людини, у якій проголошено, що гідність людини та рівні невід'ємні її права є основою свободи, справедливості та загального миру. Статті 23–25 Загальної декларації прав людини присвячені правам, які належать до соціально-економічних прав людини, і розкривають правові засади подальшого правового забезпечення реалізації цих прав.

Так, право на працю є не лише легітимізацією трудової діяльності людини, а правом, яке дозволяє реалізувати й інші права людини, наприклад справедливі та сприятливі умови праці, що, на наше переконання, прямо пов'язано з обов'язком держави створити правові умови охорони праці та з обов'язком роботодавця перед працівником у трудовому правовідношенні. Материнство і дитинство, які закріплюються у декларації, дають право на особливе піклування і допомогу<sup>1</sup>, і отже, питання забезпечення безпеки і гігієни праці не є винятком. Тобто основоположні трудові та суміжні з ними права працівників, закріплені в названій Декларації, повинні забезпечуватися за допомогою міжнародних і національних норм права, реалізація яких має здійснюватися безпосередньо у трудових правовідносинах, зокрема щодо створення працівникові безпечних і здорових умов праці.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 р.<sup>2</sup>, деталізує і надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7). Цим міжнародним нормативно-правовим актом закріплено, що умови праці повинні

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіц. вісн. України*. 2008. №93. Ст. 3103.

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : від 16.12.1966. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

відповідати вимогам безпеки і гігієни на робочому місці. Принциповими в контексті безпеки і гігієни праці є визнання права на відпочинок як необхідного розумного обмеження робочого часу та оплачуваної періодичної відпустки.

Говорячи про формальну визначеність юридичного змісту трудового правовідношення в частині кореспондуючих прав та обов'язків з питань безпеки і гігієни праці, необхідно звернути увагу на Європейську соціальну хартію (переглянуто). Цей нормативно-правовий акт повною мірою виступає правовою основою прав працівників на здорові і безпечні умови праці. Досліджуючи Європейську соціальну хартію (переглянуто), М. М. Феськов обґрунтував, що «суб'єктами права у сфері праці за цим нормативним актом виступають: наймані працівники, трудящі-мігранти, члени сімей трудящих-мігрантів, працівники із сімейними обов'язками, інваліди, представники працівників, об'єднання працівників, об'єднання роботодавців, роботодавці»<sup>1</sup>.

Наведене дає підставу стверджувати, що під кутом зору охорони праці Європейська соціальна хартія (переглянута) створює правові умови реалізації принципу єдності та диференціації правового регулювання відносин у галузі безпеки і гігієни праці за суб'єктною ознакою на партнерських засадах. Тобто не лише як складова змісту індивідуального трудового правовідношення виступає безпека і гігієна праці, а й як колективне відношення у сфері праці питання безпеки і гігієни праці можуть врегулюватися на договірних засадах.

Необхідно зазначити, що вітчизняне трудове законодавство в основному трудовому законі гл. XI присвячує саме охороні праці<sup>2</sup>. Водночас положення Кодексу законів про працю України деталізуються і у спеціальному законі<sup>3</sup>. Такий підхід до питання охорони праці працівника свідчить про урегульованість питань організації системи охорони праці в роботодавця. Щодо змісту трудового право-

---

<sup>1</sup> Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2002. С. 172.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

<sup>3</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.



відношення через визначення кола кореспондуючих прав та обов'язків працівника і роботодавця з питань безпеки і гігієни праці останнього законодавство України дещо розмите.

Так, численні правила з техніки безпеки та виробничої санітарії, які діють на підприємствах, в установах, організаціях містять значну кількість технічних норм, що належать до галузі технологій. Загалом закріплення технічних і санітарно-гігієнічних норм нормативними актами хоча і надає їм юридичного змісту, проте ці правила, будучи впровадженими у трудове життя працівників як безальтернативна вимога до організації процесу праці, не утворюють прямого кореспондуючого зв'язку між працівником і роботодавцем.

Зміст приписів ст. 153 Кодексу законів про працю України закріплює, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган<sup>1</sup>. У змісті поняття «охорона праці», яке закріплено у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», зазначається, що охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності<sup>2</sup>. Тобто, з одного боку, роботодавець зобов'язаний, а з другого боку, слово «створюються» не означає, що мають місце безпечні і нешкідливі умови праці. Більше того, «заходи і засоби спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності...» можуть спрямовуватися, але не досягати визначеної цілі, і так до безкінечності.

У змісті ст. 21 Кодексу законів про працю України власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується забезпечувати працівнику умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін<sup>3</sup>. Таке формулювання

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

<sup>2</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

також не повною мірою розкриває зміст обов'язку роботодавця перед працівником стосовно забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Із викладеного вбачається таке:

– правові приписи з питань охорони праці і техніки безпеки передбачають самостійні зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо створення безпечних і здорових умов праці загалом, а не його обов'язок перед працівником;

– порушення власником або уповноваженим ним органом вимог щодо організації процесу праці відповідно до встановлених правил з техніки безпеки та виробничої гігієни має тягнути за собою негативні правові наслідки для роботодавця, але таких правових наслідків у законодавстві не конкретизовано.

Разом із тим безпека і гігієна праці як складова змісту єдиного складного трудового правовідношення не може розглядатися винятково як обов'язок однієї сторони трудового договору, у зв'язку з цим ст. 159 Кодексу законів про працю України закріплює, що працівник зобов'язаний:

а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

б) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посилюючих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

Говорячи про наявні правові можливості права взаємних вимог між працівником і роботодавцем із питань безпеки і гігієни праці, слід зазначити, що права та обов'язки працівника і роботодавця як складова змісту трудового правовідношення і у вітчизняному законодавстві все ж таки мають визначення через конкретизацію осіб, до яких може бути звернена вимога з дотримання передбачених законодавством умов праці. Для цього у спеціальному законі закріплено, що роботодавець – це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю, а працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)<sup>1</sup>.

Наведені визначення хоча і сприяють однозначному тлумаченню поняття зобов'язаної сторони в процесі забезпечення, організації і дотримання вимог з охорони праці тощо, проте містять можливості ухилення від своїх трудових зобов'язань, виходячи з того, що право вимоги стосовно безпечних і здорових умов праці надано працівниками, які працюють на підприємстві, в організації, установі. Також необхідно зазначити, що наведені визначення дають можливість роботодавцю ухилитися від виконання своїх обов'язків, виходячи зі способів організації процесу праці та чисельності працівників. Стосовно працівника, як іншої сторони трудового договору, вітчизняне трудове законодавство не дає можливість двозначного тлумачення сторони зобов'язаної виконувати правила техніки безпеки та вимоги з охорони праці в процесі виконання роботи.

Разом із тим необхідно зазначити, що суб'єктами права у сфері охорони праці є й профспілкова організація, яка становить інтереси працівників у соціальному діалозі, де, зокрема, обговорюються умови охорони праці. Також відповідно до положень ст. 259 Кодексу законів про працю України профспілкова організація здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

---

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

Тобто, наділяючись загальним та спеціальним законодавством самостійними правами, професійні об'єднання працівників також виступають учасниками трудових відносин, які прямо впливають на умови правового, економічного та організаційного забезпечення «охорони праці» на підприємстві, в установі, організації. Водночас працівники, які не є членами профспілки, і працівники тих компаній, де профспілки не створюються, фактично позбавлені права шляхом соціального діалогу впливати на зміст прав та обов'язків з питань охорони праці, що закріплюється актами соціального партнерства, і в результаті фактично нівелюється частина зобов'язання роботодавця, визначена ч.1 ст. 21 Кодексу законі про працю України.

Загалом у вітчизняному трудовому праві питання охорони праці врегульовується системою норм, які різняться за своїм змістом, проте можуть бути згруповані таким чином:

а) норми, що регламентують планування та організацію охорони праці;

б) норми і правила з техніки безпеки;

в) норми і правила з виробничої санітарії;

г) норми і правила з охорони праці жінок та підлітків та інших категорій працівників;

д) норми, що належать до діяльності органів державного та громадського контролю в галузі охорони праці<sup>1</sup>.

Названі групи норм безпосередньо пов'язані з нормами інших галузей права, наприклад адміністративного чи кримінального права, і це свідчить про важливість дотримання норм з охорони праці не тільки з метою нормальної реалізації трудових відносин, а й з метою досягнення публічних інтересів суспільства – мати здорове населення в державі. Водночас таке групування, котре не встановлює прямого кореспондуючого зв'язку між працівником і роботодавцем та не забезпечує дії правової конструкції «право – обов'язок – відповідальність».

Зазначимо, що усі норми з охорони праці, залежно від їхнього змісту, умовно можна поділити на організаційно-правові, які забез-

---

<sup>1</sup> Див.: Киселев Я. Л. Правовое регулирование охраны труда в СССР. Москва : Госюриздат, 1958. С. 9.

печують порядок проведення тих чи інших заходів у галузі охорони праці та матеріально-правові норми, які закріплюють правові приписи щодо забезпечення життя і здоров'я працівника в процесі праці. Перша група норм, на нашу думку, спрямована на організацію процесу забезпечення безпечних і здорових умов праці через регламентацію діяльності роботодавця та суб'єктів нагляду і контролю в галузі охорони праці. Друга група норм, це численні правила техніки безпеки та процесу роботи з технікою, що закріплені з метою мінімізації випадків завдання шкоди життю і здоров'ю працівника, а також оточуючим у зв'язку із неправильним використанням обладнання, сировини, технологій тощо.

Із позиції безпеки праці всі норми і правила з експлуатації механізмів і устаткування, що знаходиться у виробничому приміщенні, є вимогами з охорони праці, дотримуватися яких повинні працівники, перебуваючи у виробничих приміщеннях чи на виробничих ділянках. У зв'язку з цим набуває вагомого значення питання робочого місця та його нормативне тлумачення. і тут розкривається ще одна вітчизняна проблема правового забезпечення безпечних і здорових умов праці, а саме: охорона праці прив'язується до підприємства, установи, організації, структурного підрозділу тощо, а необхідно говорити про виробниче середовище і робоче місце працівника. Отже, якщо охорона праці, то це виробниче середовище загалом, а якщо безпека і гігієна праці, то слід говорити про конкретне робоче місце працівника. Якщо проаналізувати зміст ст. 29 Кодексу законів про працю України, де закріплено обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце, то стає очевидним правовий зв'язок працівника і роботодавця саме через визначене йому роботодавцем робоче місце.

Законодавство чітко встановлює, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

- 1) роз'яснити працівникові його права й обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його

права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони<sup>1</sup>.

Отже, робоче місце як правова дефініція має істотне значення для визначення юридичного змісту трудового правовідношення, бо, як доречно зазначає Т. Парпан, далеко не завжди працівник виконує трудову функцію за місцем знаходження роботодавця. Робочим місцем працівника можна назвати ділянку виробничої площі, де безпосередньо створено умови для виконання трудової функції працівника<sup>2</sup>. У методичних рекомендаціях щодо визначення робочих місць під таким пропонується розуміти закріплені зони, технічні засоби або їх сукупності, необхідні для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій<sup>3</sup>. Також існує думка, що робоче місце включає в себе: фіксовану робочу зону, спеціальні площі та території<sup>4</sup>.

Наведене свідчить про відсутність єдиної позиції щодо робочого місця у вітчизняному трудовому праві, а з цього випливає певна проблема щодо реалізації права працівника на безпечні і здорові умови праці під час роботи. Відсутність нормативного визначення поняття «робоче місце» ускладнює й реалізацію положень ст. 6 Закону України «Про охорону праці», де закріплено, що «умови праці на робочо-

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

<sup>2</sup> Парпан Т. Про місце роботи та робоче місце працівника як умову трудового договору. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 6. С. 52.

<sup>3</sup> Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць : протокол М-ва праці України № 4 від 21.06.1995. URL: [https://taxlink.ua/ua/normative\\_acts/metodichni-rekomendacii-ministerstva-praci-ukraini-shchodo-viznachennya-robochih-misc-vid-21061995-4](https://taxlink.ua/ua/normative_acts/metodichni-rekomendacii-ministerstva-praci-ukraini-shchodo-viznachennya-robochih-misc-vid-21061995-4).

<sup>4</sup> Див.: Костюченко О. Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці : монографія. Київ : УБС НБУ, 2011. С. 87–88.

му місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. 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»<sup>1</sup>.

Наведене свідчить, що, незважаючи на значну кількість норм організаційно-правового і матеріально-правового характеру, у трудовому праві з питань охорони праці українське законодавство в галузі безпеки і гігієни праці на робочому місці потребує вдосконалення, зокрема і шляхом запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання охорони праці та впровадження міжнародних та європейських стандартів у сфері праці, де центральне місце займає правове забезпечення належної реалізації трудових правовідносин.

Таким чином, охорону праці необхідно розглядати як інститут вітчизняного трудового права і як зміст трудового правовідношення. Відрізняє ці поняття щонайменше сторона, зобов'язана до виконання встановлених правил, та сторона, що наділена правом вимоги. З огляду на викладене, вважаємо, що охорона праці як інститут трудового права є сукупністю однорідних норм, які спрямовані на збереження життя і здоров'я працівника, а безпека і гігієна праці є складовою змісту трудового правовідношення, реалізація яких повинна здійснюватися через кореспондуючий зв'язок прав та обов'язків учасників трудових відносин стосовно умов, у яких виконується робота, обумовлена трудовим договором.

У контексті наведеного вище необхідно зазначити, що безпека і гігієна праці, хоча і не має прямого нормативного зв'язку між поняттями «виробниче середовище» та «здоров'я», але є ключовими в процесі забезпечення безпеки і гігієни праці в розумінні здорових і безпечних умов праці. Тобто виробниче середовище має бути таким,

---

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

щоб запобігати нещасним випадкам і хворобам, пов'язаним з роботою, що включає гуманний дизайн робочих процесів і організацію роботи й аспекти зміцнення здоров'я.

У. П. Бек, дискутуючи з приводу правильного перекладу міжнародних стандартів, звертає нашу увагу на поняття «умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни» та «безпечні й здорові умови праці». Науковець зазначає, що в контексті відповідного перекладу з англійської мови постає проблема, чи поряд із безпекою праці найманому працівникові потрібно гарантувати гігієну праці чи захист його здоров'я і що є первинним – право працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я чи гігієна праці як сукупність практичних заходів, що забезпечує збереження цього здоров'я? Відповідаючи на своє запитання, автор стверджує, що «безперечно, первинним є право найманого працівника на професійну безпеку та охорону його здоров'я і саме воно вимагає міжнародно-правового забезпечення»<sup>1</sup>. Це підтверджує нашу думку, про необхідність удосконалення вітчизняного законодавства з питань охорони праці через призму трудового правовідношення, для чого в законодавстві необхідно чітко закріпити кореспондуючі права та обов'язки працівника і роботодавця щодо безпечних і здорових умов праці.

Така правова позиція підтверджується і баченням правової визначеності безпеки і гігієни праці Європейським судом з прав людини, рішення якого в Україні виступає джерелом трудового права відповідно до положень Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»<sup>2</sup>. Необхідно зазначити, що головним завданням Європейського суду з прав людини «є забезпечення дотримання права в процесі тлумачення і застосування договорів Європейського Співтовариства. В Амстердамському договорі Суд ЄС було наділено додатковими повноваженнями на здій-

---

<sup>1</sup> Бек У. П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. *Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутр. справ.* 2010. №3. С. 168.

<sup>2</sup> Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *Офіц. вісн. України.* 2006. №12. Ст. 792.



снення правосуддя, зокрема сферу його повноважень було поширено на такі важливі галузі, як здійснення спільної політики в галузі безпеки і міжнародних відносин та діяльність Європейської Ради, зокрема в сфері співробітництва органів юстиції і поліції в кримінальних справах»<sup>1</sup>.

У результаті цього поширення повноважень Європейського Суду з прав людини на сферу спільної політики і галузі безпеки при вирішенні справи «Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії проти Ради Європейського Союзу» щодо скасування Директиви Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу у своєму Рішенні від 12 листопада 1996 р. Європейський суд з прав людини визнав широке тлумачення поняття «безпека і гігієна праці». Широке тлумачення «безпеки і гігієни праці» представлено в положеннях Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації робочого часу, яка і стала предметом спору в суді. Проте суд наголосив, що на виконання ст. 118 Договору про функціонування Європейського Союзу як заходів співтовариства, спрямованих на захист безпеки і здоров'я працівників можуть встановлювати приписи, що регламентують окремі аспекти робочого часу, зокрема і час відпочинку, а прийняття Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації робочого часу не є порушенням принципу пропорційності<sup>2</sup>.

Приймаючи рішення по справі Європейський Суд виходив з положень преамбули Статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я, який підтримується всіма державами – членами ЄС, де і визначено, що здоров'я – це стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороби чи немочі. Здоров'я всіх

---

<sup>1</sup> Див.: Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіков, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін. ; за ред. В. С. Венедікова ; Держ. департамент з питань адаптації законодавства ; Укр. асоц. фахівців труд. права. Харків ; Київ, 2006. С. 62–63.

<sup>2</sup> Judgment of the Court of 12 November 1996. – United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. Case C-84/94. *European Court reports 1996 Page I-05755*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI>.

народів є основою для досягнення миру і безпеки та залежить від повного співробітництва людей і держави<sup>1</sup>.

Наведене дає підставу стверджувати, що європейські стандарти у сфері безпеки і гігієни праці націлені на правову визначеність кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудового правовідношення, а предметне розмежування приписів у сфері безпеки праці на технологічні умови використання обладнання й устаткування та санітарно-гігієнічні норми націлені на збереження життя працівника шляхом визначення стандартів у сфері праці, які спрямовані на попередження негативних впливів на стан здоров'я працівників і мінімізацію професійних захворювань. Незважаючи на те, що таке розмежування є доволі умовним, воно значною мірою дозволяє відмежувати вимоги до самих умов праці та їх організації від кола кореспондуючих прав та обов'язків з правовою визначеністю результатів організації охорони праці роботодавцем.

Так, законодавством ЄС підкреслено, що питання безпеки і гігієни праці не повинні підпорядковуватися економічному змісту відносин, бо практичний вклад у безпеку і здоров'я працівників утворює соціальний вимір внутрішнього ринку праці. Встановлюючи мінімальні вимоги до часу відпочинку та окремі аспекти організації робочого часу положеннями статей 3–7 Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації робочого часу<sup>2</sup> визначено таке:

- працівник має право на щоденний мінімальний добовий період відпочинку в 11 останніх годин на протязом 24 годин (ст. 3);
- коли робочий день перевищує шість годин, кожен працівник має право на перерву для відпочинку, деталізація умов та тривалості перерв має встановлюватися в колективних договорах і угодах або, якщо це можливо, національним законодавством (ст. 4);

---

<sup>1</sup> Constitution of the World Health Organisation, adopted by the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946, signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Off. Rec. Wld Hlth Org., 2, 100), and entered into force on 7 April 1948. URL: <https://www.who.int/about/mission/en/>.

<sup>2</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. *Official Journal of the European Communities*. 13.12.1993. L 307/18 – L 307/24.

– кожен працівник має право на щоденний період відпочинку протягом семиденного періоду мінімальною тривалістю 24 години плюс 11-годинний щоденний відпочинок згідно з вимогами ст. 3. Мінімальний період відпочинку включає вихідний день – неділю. Якщо особливості організації і праці обґрунтовані об'єктивними і технічними умовами роботи, мінімальний період відпочинку може встановлюватися 24 години (ст. 5);

– задля забезпечення здоров'я працівників тижневий робочий час має обмежуватися законами, нормативно-правовими актами або адміністративними актами або колективними договорами чи угодами. При цьому середній робочий час за кожний семиденний період, включаючи понаднормову працю не повинен перевищувати 48 годин (ст. 6);

– кожний працівник має право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні, умови і порядок надання такої відпустки встановлені національним законодавством та/або практикою. Водночас мінімальний період оплачуваної щорічної відпустки не може бути замінено грошовою компенсацією, за винятком випадків, коли трудові відносини припиняються (ст. 7).

Положеннями цитованої Директиви ЄС наголошується на необхідності врахування в процесі організації процесу праці принципів Міжнародної організації праці щодо організації робочого часу, включаючи ті, що стосуються нічної роботи. Наголошується на результатах дослідження, які показали, що вночі людський організм більш чутливий до розладів, а також до деяких обтяжливих форм організації роботи, і що довгі періоди роботи вночі можуть зашкодити здоров'ю працівників та можуть загрожувати безпеці на робочому місці. Виходячи з цього існує необхідність обмежити тривалість періодів нічної роботи, у тому числі понаднормову.

Також європейським законодавством визначається, що специфічні умови праці можуть мати шкідливий вплив на безпеку та здоров'я працівників і з метою запобігання такому впливу при організації процесу праці повинен враховуватися загальний принцип адаптації роботи до працівника. Забезпечення гнучкості в застосуванні деяких положень Директиви 93/104/ЄС щодо окремих аспектів організації

робочого часу<sup>1</sup> одночасно має забезпечуватися дотриманням принципів охорони здоров'я та безпеки працівників. Принциповим є той факт, що Директивою передбачено можливість відступу від певних положень Директиви залежно від об'єктивних обставин, але передбачено, що в разі відступу працівники повинні отримувати еквівалентні компенсаційні періоди відпочинку.

Широке тлумачення безпеки і гігієни праці в законодавстві ЄС вказує на необхідність перегляду Україною своєї політики в галузі охорони праці, бо все частіше цей інститут у практичній діяльності звужується до вимог техніки безпеки та санітарних норм. На наше переконання, переосмислення потребує розуміння співвідношення робочого часу і часу відпочинку як невід'ємних умов створення працівнику сприятливих, безпечних і здорових умов праці.

Як складова змісту трудового правовідношення тлумачення безпеки і гігієни праці утворює зв'язок між працівником і роботодавцем стосовно організації процесу праці, дозволяючи розглядати його через призму здорових і безпечних умов праці не лише через підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку, а й через потреби працівника. З огляду на принцип адаптації роботи до працівника, то відповідно окремі види робіт, особливо сучасні роботи, пов'язані з ІТ-технологіями та комп'ютерним устаткуванням, залучення до роботи працівників з особливими потребами, то безпека і гігієна праці вказують на такі умови виконання роботи, які створюють працівнику можливість бути фізично і психологічно здоровим.

Удосконалення трудового законодавства України щодо створення працівнику безпечних і здорових умов праці має відбуватися із закріпленням правового зв'язку між працівником і роботодавцем у трудовому правовідношенні, при цьому на законодавчому рівні зміни законодавства повинні торкнутися уніфікації та правової визначеності термінів і понять, що пов'язані із забезпеченням безпеки і гігієни праці.

---

<sup>1</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. *Official Journal of the European Communities*. 13.12.1993. L 307/18 – L 307/24.

І головне, правової регламентації потребує не система організації охорони праці, а вимоги до фактичного стану виробничого середовища і робочого місця працівника.

### **3.3. Правове регулювання безпеки і гігієни праці за законодавством Європейського Союзу**

Характеризуючи засади правового регулювання безпеки і гігієни праці в Європейському Союзі та порядку його дії в державах – членах ЄС, потрібно враховувати особливості європейського права загалом, усвідомлюючи, що воно не становить якоїсь окремої галузі права поряд із конституційним, адміністративним, цивільним, фінансовим та ін. Європейське право має свої особливості, які позначаються і на порядку його застосування, і на закріпленні нормативних приписів із безпеки і гігієни праці в національному законодавстві країн – членів Євросоюзу.

Л. М. Ентін обґрунтував, що європейське право – це: а) сукупність національних правових систем європейських держав; б) частина міжнародно-правових норм, якими регулюються відносини між європейськими державами в різноманітних сферах, у цьому випадку «європейське право» означає регіональну, або субрегіональну міжнародно-правову систему, що формується переважно у відносинах між державами Європейського континенту; в) сукупність правових норм, що регулюють відносини, які складаються в рамках європейських інтеграційних об'єднань, Європейських співтовариств та Європейського Союзу<sup>1</sup>.

У спеціальній літературі також висловлюється думка, що «європейське право» у вузькому розумінні – це право Європейських співтовариств, доповнене певною мірою нормами та принципами, що регламентують діяльність всього Євросоюзу<sup>2</sup>. Тобто правове регулю-

---

<sup>1</sup> Европейское право : учеб. для вузов / под общ. ред. Л. М. Энтина. Москва : Норма-Инфра – М, 2002. С. 134.

<sup>2</sup> Див.: Опришко В. Ф., Омельченко А. В., Фастовець А. С. Право Європейського Союзу. Загальна частина : підруч. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : КНЕУ, 2002. С. 22.

вання безпеки і гігієни праці в Європейському Союзі здійснюється з урахуванням міжнародних актів у сфері праці на підставі правових норм, прийнятих у співтоваристві, і ці норми законодавства ЄС діють паралельно із національним законодавством держав-членів.

Європейське право виступає як особлива самостійна наднаціональна правова система, що існує поряд із національними правовими системами та міжнародно-правовою системою. Суд Європейських співтовариств, звернувшись у своїх рішеннях до аналізу правової природи Європейських співтовариств, зробив висновок про те, що їх правова система не може бути ідентифікована ані з національним, ані з міжнародним правопорядком. Європейське право – це особлива правова система (*sui generis*), що існує поряд із національними системами права та міжнародним правом і відрізняється від них низкою важливих рис та особливостей<sup>1</sup>. У зв'язку з цим право працівників на безпечні і здорові умови праці у законодавстві ЄС закріплюється з урахуванням міжнародних правових підходів до організації несамостійної праці на підставі трудового договору, що не виключає особливостей національного законодавства та практики його застосування у державах – членах ЄС.

Необхідно зазначити, що європейські стандарти у сфері безпеки і гігієни праці почали закріплюватися у зв'язку із гармонізацією ринку праці на території країн ЄС. Водночас регламентування правових основ з питань безпеки і гігієни праці на початку свого формування регулювалося більше як питання економічної політики в Директиві ЄС 77/576/ЄЕС від 25 липня 1977 р. щодо наближення законодавства держав – членів ЄС з питань знаків безпеки на робочих місцях<sup>2</sup>. Згодом у 1987 р. соціальна політика ЄС зосередила увагу на питаннях покращення умов праці та виробничого середовища, а також підвищення захищеності здоров'я працівників на робочому місці.

---

<sup>1</sup> Див.: Стор Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2006. С. 41.

<sup>2</sup> Directive 77/576/EEC of 25 July 1977 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States relating to the provision of safety signs at places at work. *Official Journal of the European Communities*. 07.09.1977. L 229/12 – L 229/21.

Договірна природа безпеки і гігієни праці як першооснова збереження життя і здоров'я працівників підтверджується закріпленням у ст. 151 Договору про функціонування Європейського Союзу положень про те, що основні соціальні права, викладені в Європейській соціальній хартії, мають досягатися і шляхом покращення умов життя та праці. При цьому держави – члени ЄС на національному рівні мають вживати заходів, які не лише розвивають внутрішній ринок ЄС, а й забезпечують гармонізацію соціальних систем і процедур. Стаття 153 названого Договору передбачає, що з метою досягнення цілей ст. 151 Союз підтримує і доповнює діяльність держав-членів у таких сферах:

- а) поліпшення, зокрема, робочого середовища для захисту здоров'я та безпеки працівників;
- б) умови праці;
- в) соціальне забезпечення та соціальний захист працівників;
- г) захист працівників у разі припинення трудового договору;
- д) інформування та консультації працівників;
- е) представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, включаючи спільне рішення;
- ж) умови працевлаштування для громадян третіх країн, які легально проживають на території Союзу;
- з) інтеграція осіб, виключених з ринку праці;
- і) рівність між чоловіками та жінками щодо можливостей ринку праці та лікування на роботі;
- к) боротьба з соціальним відторгненням;
- л) модернізація систем соціального захисту.

Досягнення цілей соціальної політики з питань безпеки і гігієни праці здійснюється, зокрема, і шляхом встановлення в законодавстві ЄС мінімальних вимог і технічних правил, які б не перешкождали розвитку малих та середніх підприємств<sup>1</sup>.

Тобто, закріплюючи вихідні засади щодо правового забезпечення безпеки і гігієни праці в Договорі про функціонування Європейського Союзу, європейське суспільство підкреслює важливість безпечних

---

<sup>1</sup> Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union. *Official EN Journal of the European Union*. 26.10.2012. С 326/49 С 326/390.

умов життя і праці працівників. Водночас закріплення питань безпеки і гігієни праці на робочому місці загальноєвропейським законодавством формує підґрунтя для об'єднання зусиль держав – членів ЄС щодо створення безпечних і здорових умов праці. Залучення соціальних партнерів задля покращення умов праці працівників, які працюють у несприятливому виробничому середовищі, та вирішення питань безпеки і гігієни праці обумовлено тим, що вони належить до таких, які мають істотне значення у трудових правовідносинах, і тому, відповідно до змісту ст. 152 Договору про функціонування Європейського Союзу, залучення соціальних партнерів здійснюється при повазі до їх автономії.

Слід зазначити, що законодавство ЄС з безпеки і гігієни праці, базуючись на положеннях ст. 153 Договору про функціонування Європейського Союзу<sup>1</sup>, регламентується низкою Директив, положення яких надалі переносяться до національного законодавства держав-членів законодавчим органом. Перенесення нормативних положень Директив ЄС з питань безпеки і гігієни праці здійснюється з урахуванням визначених у Директивах мінімальних стандартів захисту життя і здоров'я працівника в процесі праці. Традиційно вважається, що мінімальні вимоги до безпеки і гігієни праці на робочому місці, викладені у Директивах ЄС, виступають європейськими стандартами у названій сфері, і відповідно до практики гармонізації національного законодавства держав – членів ЄС із законодавством ЄС перенесення цих стандартів до національного законодавства здійснюється з одночасним правом держави-члена на встановлення більш високих, порівняно із приписами Директив, стандартів. Зменшення рівня захищеності життя і здоров'я працівника на національному рівні відносно закріплених європейських стандартів не допускається.

Законодавство ЄС з питань безпеки і гігієни праці регулюється загальним та спеціальним законодавством, яке включає:

– положення про відповідальність роботодавців як спосіб попередження несприятливих умов праці на робочому місці;

---

<sup>1</sup> Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union. *Official EN Journal of the European Union*. 26.10.2012. C 326/49 C 326/390.



– обов’язок роботодавця вживати необхідних заходів із метою покращення умов праці на робочому місці та створення безпечних і здорових умов праці;

– елементи процесу забезпечення безпеки праці, зокрема оцінку ризику і підготовку кадрів з охорони праці;

– включення працівників та їх представників у процес забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці<sup>1</sup>.

Першоосновою законодавства ЄС з безпеки і гігієни праці виступає Рамкова директива 1989/391/ЄС про запровадження заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі<sup>2</sup>. Цей нормативний акт ЄС закріплює загальні принципи безпеки і гігієни праці та виступає базовим нормативним актом для подальшої деталізації в індивідуальних Директивах відповідно до положень ст. 16 цієї директиви, яка уповноважує Європейську Комісію згідно зі ст. 118а Договору про функціонування Європейського Союзу видавати індивідуальні директиви з питань безпеки і гігієни праці. Також положення Рамкової директиви завжди застосовуються, якщо не існує інших більш конкретних положень (*lex specialis*).

Так, Рамкова Директива ЄС 1989/391/ЄС про запровадження заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі, наголошуючи на відповідальності держав – членів ЄС стосовно підвищення безпеки і гігієни праці на їхній території, і зобов’язує їх вживати заходів, спрямованих на захист здоров’я і безпеки працівників на виробництві, а також на збереження здоров’я і безпеки осіб, що мешкають із ними. Водночас із метою формування єдиних підходів до розуміння і тлумачення положень законодавства ЄС з питань безпеки і гігієни праці в названій Директиві ЄС закріплено термінологічні визначення. Зокрема, у ст. 3 Директива ЄС 1989/391/ЄС про запровадження заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці працівників на роботі подані визначення працівника і роботодавця, а

---

<sup>1</sup> The system of EU OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/Workplace\\_minimum\\_requirements\\_and\\_EU\\_OSH\\_legislation#cite\\_note-EU-2-2](https://oshwiki.eu/wiki/Workplace_minimum_requirements_and_EU_OSH_legislation#cite_note-EU-2-2).

<sup>2</sup> Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). *Official EN Journal of the European Union*. 29.06.1989. L 183/1 – L 183/8.

також представника працівників, що несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників, та наведення поняття «запобігання»<sup>1</sup>.

Поняття «працівник» та «роботодавець» є подібними до визначень, що застосовуються у вітчизняному законодавстві. Щодо представника працівників, який несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників, то ним вважається будь-яка особа, обрана або призначена відповідно до національного законодавства та/або практики для представлення працівників, коли виникають проблеми, пов'язані з охороною праці та охороною здоров'я працівників на роботі. Запобіганням вважаються всі кроки або заходи, вжиті або заплановані на всіх етапах роботи підприємства, для попередження або зменшення професійних ризиків. Тобто запобігання розуміється як попереджувальні (превентивні) заходи, що вживаються суб'єктами у сфері безпеки і гігієни праці на робочому місці.

Принципово важливим є той факт, що в Європейському Союзі, нормативно-правові акти, формулюючи мінімальні вимоги до безпеки і гігієни праці на робочому місці, визначають, що саме необхідно розуміти під робочим місцем. Зокрема, у ст. 2 Директиви 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. щодо мінімальних вимог з безпеки і гігієни праці на робочому місці закріплено, що «робоче місце» означає місце, призначене для розміщення робочих місць на території підприємства та/або установи та будь-якого іншого місця в межах території підприємства та/або установи, до якої працівник має доступ у процесі праці.

Водночас ст. 1 названої Директиви ЄС закріплює, що положення цього нормативно-правового акта не поширюються на:

- а) транспортні засоби, що використовуються поза підприємством і/або установи, або робочі місця всередині транспортних засобів;
- б) тимчасові або мобільні робочі місця;
- в) робочі місця видобувної промисловості;
- г) рибальські човни;

---

<sup>1</sup> Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). *Official EN Journal of the European Union*. 29.06.1989. L 183/1 – L 183/8.

д) поля, ліси та інші землі, які є частиною сільськогосподарського або лісового господарства, але розташовані далеко від будівель підприємства<sup>1</sup>.

Тобто вихідною засадою європейського законодавства є забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочому місці працівника, заради чого і вживають заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини на робочому місці. Тобто первинним є визначення місця, де мають бути забезпечені безпека і гігієна праці. Факт визначення робочого місця в законодавстві та надання переліку розміщення робочих місць працівників, на які не поширюються положення загальної Директиви 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. щодо мінімальних вимог з безпеки і гігієни праці на робочому місці вказує на правове забезпечення безпеки і гігієни праці на базі принципу «єдності та диференціації».

Положення аналізованої Директиви закріплюють диференціацію правового регулювання безпеки і гігієни праці за галузевою приналежністю сфери діяльності роботодавця. Тобто безпека і гігієна праці в різних галузях господарювання мають свою специфіку та забезпечуються індивідуалізацією підходів до організації охорони праці загалом. Задля забезпечення єдності підходів правового регулювання безпеки і гігієни праці самостійне висвітлення в законодавстві ЄС мають мінімальні умови до безпеки і гігієни праці на мобільних будівельних майданчиках, у наземних та підземних гірничодобувних галузях, на бортах риболовецьких суден.

Єдність і диференціація правового регулювання безпеки і гігієни праці досягаються за рахунок дії Рамкової Директиви ЄС з питань безпеки і гігієни праці та індивідуальних Директив. До індивідуальних Директив ЄС у сфері безпеки і гігієни праці належать:

– Директива 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги до безпеки і гігієни праці на робочому місці: метою цієї Директиви є введення мі-

---

<sup>1</sup> Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*. No L 393/1 – L 393/12.

німальних заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, щоб гарантувати більш високий рівень безпеки та захисту здоров'я (перша окрема директива)<sup>1</sup>;

– Директива 2009/104/ЄС щодо мінімальних вимог безпеки і гігієни праці для використання робочого обладнання працівниками на роботі, яка скасувала Директиву 89/655/ЄЕС (друга окрема директива)<sup>2</sup>;

– Директива 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги до здоров'я і безпеки для використання персоналом засобів індивідуального захисту на робочому місці. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до оцінки, вибору і правильного використання засобів індивідуального захисту (третья індивідуальна директива)<sup>3</sup>;

– Директива 90/269/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і гігієни праці для ручної обробки вантажів, пов'язаних із ризиками. Ця Директива повинна забезпечити, щоб працівники були захищені від ризиків, пов'язаних з ручною обробкою важких вантажів. Визначено умови що сприяють профілактиці захворювань опорно-рухового апарату та зниженню факторів ризику скелетно-м'язових порушень при ручній обробці навантажень (окрема директива)<sup>4</sup>;

– Директива 90/270/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і гігієни праці для роботи з дисплейним обладнанням. Метою цієї Директиви є здійснення конкретних мінімальних заходів щодо забезпечення без-

---

<sup>1</sup> Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*. No L 393/1 – L 393/12.

<sup>2</sup> Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. *Official Journal of the European Communities*. 03.10.2009. L 260/5 – L 260/19.

<sup>3</sup> Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. *Official Journal of the European Communities*. 30.12.1989. L 393/18 – L 393/28.

<sup>4</sup> Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers. *Official Journal of the European Communities*. 21.06.1990. L 156/9 – L 156/13.

пеки і здоров'я працівників із використанням екрана дисплея обладнання (п'ята окрема директива)<sup>1</sup>;

– Директива 2004/37/ЄС про захист працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенів і мутагенів. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги для захисту працівників, які зазнали впливу канцерогенів і мутагенів (шоста окрема директива)<sup>2</sup>;

– Директива 2000/54/ЄС про захист працівників від ризиків, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві. Ця Директива призначена для встановлення конкретних мінімальних вимог, спрямованих на забезпечення більш високого рівня безпеки та гігієни праці для працівників, які зазнають впливу біологічних агентів на роботі (сьома індивідуальна директива)<sup>3</sup>;

– Директива 92/57/ЄЕС про здійснення мінімальних вимог безпеки і гігієни праці на тимчасових і мобільних об'єктах. Ця Директива спрямована на поліпшення умов праці в будівельному секторі (будівництво та цивільне будівництво), здоров'я в будівельній промисловості (восьма індивідуальна директива)<sup>4</sup>;

– Директива 92/58/ЄЕС про надання знаків безпеки і охорони праці на робочому місці, що вводить узгоджену систему знаків безпеки, яка допоможе знизити ризик нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (дев'ята індивідуальна директива)<sup>5</sup>;

---

<sup>1</sup> Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. *Official Journal of the European Communities*. 21.06.1990. L 156/14 – L 156/18.

<sup>2</sup> Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work. *Official Journal of the European Communities*. 29.06.2004. L 229/23 – L 229/34.

<sup>3</sup> Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work. *Official Journal of the European Communities*. 17.10.2000. L 262/21 – L 262/45.

<sup>4</sup> Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites. *Official Journal of the European Communities*. 26.08.1992. L 245/6 – L 245/22.

<sup>5</sup> Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. *Official Journal of the European Communities*. 26.08.1992. L 245/23 – L 245/42.

– Директива 92/85/ЄЕС про захист вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують груддю. Встановлює рекомендації з оцінки ризиків, пов'язаних із конкретними завданнями, рухами і позами (наприклад, важка робота, обробка вантажів, нічна робота), пов'язаних із впливом хімічних, фізичних і біологічних агентів, а також фізичного та психічного стресу, які вважаються особливо небезпечними для вагітних або жінок, що годують, і їхніх дітей (десята індивідуальна директива)<sup>1</sup>;

– Директива 92/91/ЄЕС щодо мінімальних вимог для підвищення безпеки і охорони здоров'я працівників гірничодобувних галузей промисловості шляхом буріння. Метою цієї Директиви є поліпшення умов безпеки і здоров'я працівників видобувних галузей, що займаються розвідкою для використання корисних копалин за допомогою свердловин (на суші і на морі), з більш високим, ніж середній ризик (одинадцята індивідуальна директива)<sup>2</sup>;

– Директива 92/104 /ЄЕС про мінімальну безпеку і охорону здоров'я працівників в наземних і підземних видобувних галузях. Ця Директива спрямована передусім на підвищення безпеки й охорони здоров'я працівників у наземних і підземних видобувних галузях промисловості, яка вважається сектором підвищеного ризику для здоров'я працівників (дванадцята індивідуальна директива)<sup>3</sup>;

– Директива 93/103/ЄС, що стосується мінімальних вимог безпеки і гігієни праці працівників, які працюють на борту риболовних суден. Директива встановлює мінімальні практичні заходи з метою

---

<sup>1</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. *Official Journal of the European Communities*. 28.11.92. о L 348/1 – L 348/7.

<sup>2</sup> Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling. *Official Journal of the European Communities*. 28.11.1992. L 348/9 – L 348/24.

<sup>3</sup> Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries. *Official Journal of the European Communities*. 31.12.1992. L 404/10 – L 404/25.

поліпшення здоров'я і безпеки працівників на борту риболовних суден (тринадцята індивідуальна директива)<sup>1</sup>;

– Директива 98/24/ЄС про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними агентами на виробництві. Метою цієї Директиви є встановлення мінімальних вимог для захисту працівників від ризиків для їх безпеки і здоров'я, що виникають, або можуть виникнути, від впливу хімічних агентів, які присутні на робочому місці або в результаті будь-якої робочої діяльності, пов'язаної з хімічними агентами (чотирнадцята індивідуальна директива)<sup>2</sup>;

– Директива 99/92/ЄС про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з вибухонебезпечною атмосферою. Ця директива встановлює мінімальні вимоги для підвищення безпеки і захисту здоров'я працівників, потенційно схильних до ризику у вибухонебезпечних середовищах, запобігання пожежам і вибухам (п'ятнадцята індивідуальна директива)<sup>3</sup>;

– Директива 2002/44/ЄС про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з впливом механічних вібрацій. Ця Директива спрямована на поліпшення захисту працівників від ризиків, пов'язаних із впливом механічної вібрації, шляхом встановлення мінімальних вимог щодо захисту від вібрації. У Директиві наголошується, що вібрація є фактором ризику та розвитку опорно-рухового розладів (шістнадцята індивідуальна директива)<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels. *Official Journal of the European Communities*. 13.12.1993. L 307/1 – L 307/17.

<sup>2</sup> Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work. *Official Journal of the European Communities*. 5.5.98. L 131/11 – L 131/23.

<sup>3</sup> Directive 99/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres. *Official Journal of the European Communities*. 28.01. 2000. L 23/57 – L 23/64.

<sup>4</sup> Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration). *Official Journal of the European Communities*. 06.07.2002. L 177/13 – L 177/19.

– Директива 2003/10/ЄС про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з впливом шуму. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом шуму, і, зокрема, ризиків для слуху (сімнадцята індивідуальна директива)<sup>1</sup>;

– Директива 2006/25/ЄС про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з впливом штучного оптичного випромінювання. Ця Директива встановлює мінімальні узгоджені вимоги для захисту працівників від ризиків, пов'язаних із впливом штучного оптичного випромінювання (дев'ятнадцята індивідуальна директива)<sup>2</sup>;

– Директива 2013/35/ЄС про мінімальні вимоги до здоров'я і безпеки щодо опромінення працівників ризиками, пов'язаними з фізичними агентами (електромагнітні поля)<sup>3</sup>. Ця Директива є двадцятою індивідуальною Директивою, прийнятою згідно з цілями ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС, і скасовує Директиву 2004/40/ЄС про електромагнітні поля<sup>4</sup>, яка раніше була вісімнадцятою індивідуальною Директивою. Цей нормативний акт встановлює мінімальні вимоги до захисту працівників від ризиків, пов'язаних із впливом електромагнітних полів і хвиль.

Наведені індивідуальні Директиви ЄС повною мірою відображають галузеву диференціацію правового регулювання безпеки і гігієни

<sup>1</sup> Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise). *Official Journal of the European Communities*. 15.2.2003. L 42/38 – L 42/44.

<sup>2</sup> Directive 2006/25/EC of the European Parliament and of the Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation). *Official Journal of the European Communities*. 27.04.2006. L 114/38 – L 114/59.

<sup>3</sup> Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) and repealing Directive 2004/40/EC. *Official Journal of the European Communities*. 29.06.2013. L 179/1 – L 179/21.

<sup>4</sup> Directive 2004/40/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields). *Official Journal of the European Communities*. 24.05.2004. L 184/1 – L 184/9.



праці на робочому місці та створюють правову підставу для впровадження галузевих правил технологічних процесів, характерних для тієї чи іншої галузі господарювання. Введення в дію таких правил поведінки на рівні Євросоюзу утворює стійкий правовий зв'язок між державою, роботодавцями та працівниками і їхніми представниками в питанні правового забезпечення безпеки і гігієни праці. Водночас встановлені мінімальні вимоги до безпеки і гігієни праці виступають європейськими стандартами в конкретній галузі господарювання, створюючи єдині правові умови розвитку національних галузей господарювання як складових єдиного ринку загалом і ринку праці зокрема.

Разом із тим Директиви ЄС з питань безпеки і гігієни праці на робочому місці закріплюють зобов'язання держав – членів ЄС та мінімальні вимоги до безпеки і гігієни праці з урахуванням міжнародних норм, а вже в нормативно-правових актах держав – членів ЄС закріплюють на національному рівні конкретні правила поведінки суб'єктів трудового права в процесі забезпечення безпеки і гігієни праці. Це, на наше переконання, доводить, що в ході адаптації вітчизняного трудового законодавства до законодавства ЄС із питань безпеки і гігієни праці потрібно узгодити термінологію, що застосовується у цій сфері, та галузеву диференціацію у сфері безпеки і гігієни праці на робочому місці.

Рамкова регламентація і так звані європейські стандарти закріплюються нормативними актами ЄС, які по своїй суті є наднаціональними нормативними актами і мають бути імплементовані в національне законодавство. Водночас методи, способи і засоби імплементатії положень Директив ЄС у сфері безпеки і гігієни праці у нормативних актах ЄС не встановлюються, що не перешкоджає Україні в процесі адаптації вітчизняного трудового законодавства з охорони праці впроваджувати європейські стандарти безпеки і гігієни праці через закони або підзаконні акти.

Досліджуючи охорону праці в контексті міжнародних та європейських стандартів, науковці доводять, що законодавство України про охорону праці загалом відповідає певним вимогам, проте містить

деякі недоліки. Зокрема, акцентується увага на тому, що Кодекс законів про працю України та Закон України «Про охорону праці» не містять: а) загальних принципів техніки безпеки; б) обов'язку роботодавця щодо призначення працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуювання працівників; в) переліку обов'язків працівників у сфері безпеки і охорони їх здоров'я<sup>1</sup>. Це доводить, що вітчизняне законодавство з охорони праці потрібно вдосконалити з урахуванням прогресивного досвіду правового забезпечення безпеки і гігієни праці в країнах Євросоюзу.

Додамо, що, окрім наведених недоліків вітчизняного законодавства, необхідно зосередити увагу законодавчого органу на термінологічній неузгодженості та необхідності деталізації відповідальності роботодавця за порушення законодавства про охорону праці й самостійної відповідальності перед працівником за нестворення безпечних і здорових умов праці на робочому місці, які відповідають міжнародним і європейським стандартам. Також потрібно запозичити європейський досвід щодо залучення соціальних партнерів до визначення умов, способів та заходів, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників на робочому місці, і особливо слід звернути увагу на те, що несприятливі умови виробничого середовища розглядаються в європейському законодавстві не лише як загроза життю і здоров'ю працівника, а й як можлива загроза життю і здоров'ю осіб, які його оточують.

Також зазначимо, що до принципово важливих здобутків європейської спільноти з питань правового регулювання безпеки і гігієни праці на робочому місці з метою створення сприятливого виробничого середовища необхідно віднести нормативні положення щодо елементів процесу забезпечення безпеки праці, зокрема оцінку ризику і підготовку кадрів з охорони праці, визначених у Рамковій директиві № 89/391/ЄС.

---

<sup>1</sup> Див.: Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін. ; за ред. В. С. Венедіктова ; Держ. департамент з питань адаптації законодавства ; Укр. асоц. фахівців труд. права. Харків ; Київ, 2006. С. 246.

Уповноважена Верховної Ради України з прав людини у своїй доповіді зазначає, «що в країнах ЄС та світу застосовують систему управління, побудовану на основі оцінки та управління виробничими ризиками, і така практика визнана обов'язковою на законодавчому рівні»<sup>1</sup>. Уповноважений вважає, що в Україні також необхідно реформувати систему управління охороною праці шляхом застосування ризикоорієнтованого підходу на всіх рівнях управління – від державного до виробничого. Основні цілі такого перетворення: перейти від компенсації завданої шкоди до профілактики виробничого травматизму; зменшити регулятивний тиск на роботодавців та одночасно посилити їх відповідальність за забезпечення безпечних і здорових умов праці; переорієнтувати наглядову діяльність державних органів на розширення інформаційно-консультативної підтримки. При цьому управління та постійний моніторинг ризиків для життя та здоров'я працівників має бути обов'язком роботодавця, встановленим на законодавчому рівні. Тобто з упевненістю можна стверджувати, що ризикоорієнтований підхід до забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці також є певним стандартом у системі правового забезпечення охорони праці.

За європейським законодавством організація та управління охороною праці і особливо оцінка ризиків у виробничому середовищі розуміються не лише як процес додержання законодавства ЄС та контролю за дотримання граничних значень, визначених стандартами ЄС з охорони праці, управління ризиками, – це інтерактивний циклічний процес.

Організація та управління передбачають вжиття роботодавцями заходів щодо покращення виробничого середовища, що якнайкраще відповідають завданням і вимогам організації робочого місця працівника в компанії. Вважається, що з уведенням Методології оцінки ризиків для безпеки і гігієни праці зростають шанси на створення найсприятливіших умов праці працівників. Оцінка періодичного ризику сприяє профілактичним, превентивним заходам та постійному

---

<sup>1</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 457.

вдосконаленню виробничого середовища в компанії. Метою такого підходу є покращення умов праці. Задля цього законодавством встановлюються принципи, яких має бути дотримано при проведенні оцінки ризиків.

За законодавством ЄС роботодавець несе відповідальність за забезпечення безпеки і гігієни праці на своєму підприємстві, в установі, організації, незважаючи на те, що йому надано право делегувати окремі свої повноваження у сфері забезпечення безпеки і гігієни праці фахівцям з охорони праці. Згідно з п. 1. ст. 5 Директиви ЄС 1989/391/ЄС роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою. Також цей нормативний акт містить заборону на залучення працівників до фінансових витрат, пов'язаних із забезпеченням безпеки, гігієни та їхнього здоров'я на роботі.

Згідно з положеннями ст. 6 Директиви № 89/391/ЄС до загальних обов'язків роботодавців належать вжиття заходів, необхідних для забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників, включаючи запобігання професійним ризикам і надання інформації та навчання, а також надання необхідних засобів. При цьому попереджувальні заходи у сфері безпеки і гігієни праці мають включати необхідність коригування цих заходів з урахуванням мінливих обставин і прагнення поліпшити існуючу ситуацію.

До необхідних заходів щодо забезпечення безпеки і гігієни праці приписи Директиви відносять:

- а) уникнення ризиків;
- б) оцінку ризиків, яких не можна уникнути;
- в) боротьбу з ризиками у джерелах їх виникнення;
- г) адаптацію роботи до людини, особливо щодо дизайну робочих місць, вибору робочого обладнання, методів роботи і виробництва з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи і роботи, що виконується в несприятливих умовах і негативно впливає на здоров'я працівника;
- д) адаптацію технічних процесів;
- є) заміну небезпечної роботи безпечною або менш небезпечною;

ж) розробку узгодженої спільної політики профілактики, яка охоплює технології, організацію роботи, умови праці, соціальні відносини і вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем;

з) пріоритет колективних захисних заходів над індивідуальними захисними заходами;

і) інструктаж працівників із питань охорони праці<sup>1</sup>.

Установлюючи нормативні принципи, яких необхідно дотримуватися при здійсненні оцінки ризику, Європейське законодавство закріплює, що оцінка ризиків – це процес оцінки ризиків, пов'язаних із безпекою та здоров'ям працівників на робочому місці. Це систематичний аналіз усіх аспектів роботи, які враховують: а) що може спричинити травму чи шкоду; б) чи можна усунути небезпеку; в) якщо ні, яких профілактичних (превентивних) або захисних заходів буде вжито чи має бути вжито для контролю ризиків.

Оцінка ризиків «вбудована» в безперервний процес удосконалення умов праці, яка відповідає методології PDCA (Plan-Do-Check-Act).

Оцінка ризику в буквальному розумінні стосується процесу оцінювання ризиків, їх ієрархічної класифікації. У більш широкому сенсі це вимагає ідентифікації небезпек і ризиків, а також контролю ризику, тобто прийняття відповідних адекватних заходів профілактики. Це також вимагає документації та подальшого моніторингу заходів<sup>2</sup>. Загалом оцінка ризиків у сфері безпеки і гігієни праці в країнах Європейського Союзу здійснюється за загальним принципом «профілактики», і відповідно цей процес спрямований на попередження та запобігання негативним наслідкам від впливу виробничого середовища на здоров'я працівника.

Оцінка ризиків та управління ризиками вимагають регулярності та повторності оцінки ризиків. Переоцінку ризиків для забезпечення безпеки і гігієни умов праці працівників, як правило, проводять у випадках, коли:

---

<sup>1</sup> Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC). *Official EN Journal of the European Union*. 29.06.1989. L 183/1 – L 183/8.

<sup>2</sup> European Commission, *Guidance on Risk Assessment at Work*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commissions. 1996. 62 p.

- попередні заходи були визнані неадекватними;
- з’являються нові сучасні засоби оцінки ризиків та контрольні заходи;
- впроваджуються нові технології, організація процесів або інша діяльність, яка змінює виробниче середовище на робочому місці;
- мали місце аварії, нещасні випадки тощо на робочому місці;
- працівники або їх представники заявляють скарги стосовно безпеки та гігієни виробничого середовища;
- мають місце зауваження, зроблені національними інспекційними органами.

Здійснюючи процес управління ризиками, що мають місце у виробничому середовищі та на робочому місці працівника, роботодавець повинен спочатку розглянути, як уникнути або усунути ризик у джерелах його виникнення. Якщо це неможливо, для зменшення ризику використовуються технічні та організаційні засоби, спрямовані на колективний захист працівників від небезпек та ризиків у виробничому середовищі, і вже після цього вживають індивідуальних заходів захисту працівника, як-от: спецодяг, спеціальне обладнання, навчання та інструктаж тощо.

Наведене вище дає підставу стверджувати, що запровадження в Україні процесів управління ризиками як профілактичних заходів з безпеки і гігієни праці на робочому місці має удосконалити вітчизняне законодавство про охорону праці у бік підвищення рівня захищеності трудових прав працівників у цілому та покращення умов праці на робочому місці загалом.

## **3.4. Практика Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів, пов’язаних із забезпеченням безпеки і гігієни праці**

Європейський суд з прав людини є міжнародним судовим органом з юрисдикцією, яка поширюється не тільки на держави – члени Європейського Союзу, а й на держави, які ратифікували Конвенцію про

захист прав людини і основоположних свобод. Україна ратифікувала цю Конвенцію Законом України від 17 липня 1997 р., і відповідно цей крок створив правові умови поширення юрисдикції Європейського суду з прав людини на території України, а відповідно до положень Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»<sup>1</sup>, рішення цього органу набули статусу судового прецеденту в системі джерел права України, де трудове право не є винятком.

Водночас судова практика цього міжнародного судового органу базується на розгляді справ через призму положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що має вагоме значення не лише для правосуддя, а й для визначення шляхів удосконалення законодавства. Науковці правильно зазначають, що «Європейський суд з прав людини відіграє важливу роль у житті заходів індивідуального та загального характеру, останні мають бути спрямовані на внесення змін до законодавства України та його удосконалення. Важливим питанням... є реформування трудового законодавства України з урахуванням міжнародних стандартів, закріплених, у тому числі, в конвенціях МОП та практики Суду»<sup>2</sup>. У контексті нашого дослідження важливо дослідити, яким чином практика Європейського суду з прав людини впливає на трансформацію та формування правових позицій щодо безпеки і гігієни праці як невід'ємної складової змісту трудового правовідношення.

Так, Європейський суд з прав людини питання, пов'язані із забезпеченням працівникам справедливих, здорових і безпечних умов праці і створення на робочому місці умов, що відповідають стандартам безпеки і гігієни праці, розглядає в широкому розуміння через призму ст. 2 та ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Відповідно до ст. 2 Конвенції «право кожного на життя охороняється законом», а ст. 8 закріплює, що «кожен має право

---

<sup>1</sup> Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *Офіц. вісн. України*. 2006. №12. Ст. 792.

<sup>2</sup> Див.: Гаращенко Л. П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2015. №2. С. 85.

на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції»<sup>1</sup>.

Як нами вже зазначалося, Європейський суд з прав людини виходить із широкого тлумачення поняття «безпека і гігієна праці», включаючи в нього поняття «здоров'я». У Рішенні суду від 12 листопада 1996 р. у справі «Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії проти Ради Європейського Союзу» (*United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*). (Позов про скасування Директиви Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу<sup>2</sup>.) Суд обґрунтував правову позицію, відповідно до якої умови «безпеки і гігієни праці» зобов'язують роботодавця створити такі умови, які характеризуються мінімальним (максимально допустимим) шкідливим впливом на фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника.

Проте в контексті індивідуального захисту трудових прав працівників міжнародний судовий орган займає чітку позицію стосовно зобов'язань держави зі створення умов забезпечення й дотримання законодавства про охорону праці. Так, приймаючи позови, пов'язані із забезпеченням безпеки і гігієни праці, Суд встановлює факт виконання державою, до якої звернено позов, умов дотримання в законодавстві та практиці положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Так, у справі «Вільнес та інші проти Норвегії» (*Vilnes and Others v. Norway*), заяви №№ 52806/09 і 22703/10 у Рішенні від 5 грудня 2013 р.<sup>3</sup> Судом було встановлено обставини справи, що свідчать, що

---

<sup>1</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. Голос України. 2001. 10 січ. (№ 3).

<sup>2</sup> Judgment of the Court of 12 November 1996. – *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. – Case C-84/94. *European Court reports*. 1996 Page I-05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI>.

<sup>3</sup> Judgment of the Court of 5 December 2013. *Case of Vilnes and others v. Norway*. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Vilnes%20and%20Others%20v.%20Norway%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-138597%22%5D%7D>.



350–400 осіб працювали на нафтову промисловість Норвегії і брали участь у зануреннях у Північне море в період 1965–1990 рр. Цей період не характеризується достатньою вивченістю шкідливого впливу на стан здоров'я драйверів від занурень. До 1978 р. державним органом нагляду і контролю, зокрема щодо дайвінгу, була Норвезька інспекція праці, а після названого року такі функції було передано Управлінню нафтовою промисловістю. Згодом стало відомо про зв'язок дайвінгу з порушеннями центральної нервової системи.

Висуваючи позов до Норвегії, заявники стверджували, що вони є інвалідами і втратили здатність працювати внаслідок підводного плавання в Північному морі. Кожен із них отримав пенсію по інвалідності і компенсацію «*ex gratia*» від держави, а деякі – компенсацію з інших джерел, зокрема від Statoil. Проте Вільнес та інші заявники вимагали додаткової компенсації через недбалість, яка, на їхню думку, пов'язана із розходженням у декомпресійних таблицях і відповідно в умовах занурень та техніки їх виконання.

У процесі розгляду спору на території Норвегії 27 листопада 2000 р., Міністерство соціальних справ і охорони здоров'я запропонувало парламенту виплатити дайверам, які отримали стійку втрату здоров'я, суму до 200 000 норвезьких крон (близько 26 000 євро (EUR), як єдина разова компенсація. При цьому національні органи відстоювали позицію, відповідно до якої держава не несе відповідальності за ситуацію, що склалася зі станом здоров'я драйверів, у зв'язку з тим, що на період проведення дайвінгу цими особами його наслідки не були достатньо дослідженими. Розглядаючи позов громадянина Вільнеса, суд Осло прийняв рішення про іншу схему відшкодування завданої шкоди. Розраховуючи суму компенсації, суд виходив із минулих та майбутніх витрат позивача з урахуванням процентів, нарахованих на суми компенсацій; інші позивачі, які звернулися до суду, також отримали компенсації за спеціальними схемами компенсацій (плюс проценти).

Приймаючи рішення у розглядуваній справі, Європейський суд з прав людини стосовно скарг заявників на недотримання владою своїх повноважень щодо збереження життя і здоров'я драйверів через

ризик від підводних занурень, дослідивши обставини справи, дійшов висновку, що норвезька влада, прагнучи захистити безпеку драйверів, організувала державний нагляд і контроль у цій сфері з наділенням державних органів відповідними повноваженнями. Водночас після того, як стало відомо про стійкі зв'язки між дайвінгом і порушенням центральної нервової системи, влада Норвегії створила спеціальні схеми компенсацій для драйверів. Згідно з такими схемами компенсацій постраждали, які подали відповідні заяви, отримали відповідні компенсації.

На думку Європейського суду з прав людини, норвезька влада створила широке коло заходів і доклала зусиль для збереження життя і забезпечення безпеки здоров'я драйверів відповідно до зобов'язань статей 2 та 8 Конвенції. Аргументуючи свою позицію, Суд повторив, що позитивний обов'язок держави вжити всіх належних заходів для захисту життя на виконання ст. 2 Конвенції тягне насамперед основний обов'язок держави щодо створення законодавчої та адміністративної основи, призначеної для забезпечення ефективного стримування проти загроз праву на життя.

Суд вважає, що це зобов'язання має тлумачитися як застосування в контексті будь-якої діяльності, у якій право на життя може бути поставлено на карту, і тим більше в разі промислової діяльності, яка природно небезпечна. У конкретному контексті небезпечних видів діяльності особливу увагу слід приділяти положенням, що стосуються особливостей такої діяльності, особливо щодо рівня потенційного ризику для життя людей. Така діяльність повинна регулюватися ліцензуванням, здійсненням нагляду за діяльністю, також обов'язковим для всіх зацікавлених осіб є вжиття практичних заходів щодо забезпечення ефективного захисту громадян, чиє життя може зазнати загрози супутніх ризиків.

Серед цих превентивних заходів особливу увагу слід приділяти праву громадськості на інформацію, як це встановлено в прецедентній практиці Конвенції. У відповідних положеннях також мають бути передбачені відповідні процедури з урахуванням технічних аспектів розглянутої діяльності для виявлення недоліків у відповідних про-

цесах і будь-яких помилок, допущених особами, відповідальними на різних рівнях<sup>1</sup>.

У наведеній частині Рішення у справі «Вільнес та інші проти Норвегії»<sup>2</sup>, а також у справі «Брінкат та інші проти Мальти» (Brincat and Others v. Malta), у Рішенні від 24 липня 2014 р.<sup>3</sup> чітко прослідковується позиція Європейського суду з прав людини щодо позитивного зобов'язання держави створити необхідні правові і адміністративні умови та процедури для збереження життя і здоров'я громадян (працівників). Таке позитивне зобов'язання передбачає не лише видання нормативних положень, інструкцій або рекомендацій стосовно організації охорони праці, а й забезпечення відповідного нагляду і контролю у сфері праці.

Показовим у справі «Вільнес та інші проти Норвегії» є й той факт, що норвезька влада, розглядаючи скарги заявників на національному рівні через систему законодавчої, виконавчої та судової влади, дала можливість потерпілим отримати додатково компенсації втрат здоров'я порівняно з отриманими раніше виплатами соціального та компенсаційного характеру. Цей факт свідчить про необхідність перегляду українською владою системи взаємодії між органами в процесі вирішення справ, пов'язаних зі скаргами громадян стосовно порушення приписів Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Показовим для вітчизняного законодавства в контексті забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці є позиція, відповідно до якої безпека і гігієна виробничого середовища не повинні завда-

<sup>1</sup> Judgment of the Court of 5 December 2013. Case of Vilnes and others v. Norway. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Vilnes%20and%20Others%20v.%20Norway%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-138597%22%5D%7D>.

<sup>2</sup> Judgment of the Court of 5 December 2013. Case of Vilnes and others v. Norway. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Vilnes%20and%20Others%20v.%20Norway%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-138597%22%5D%7D>.

<sup>3</sup> Judgment of the Court of 24 July 2014 Case of Brincat and Others v. Malta. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Brincat%20and%20Others%20v.%20Malta%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-145790%22%5D%7D>.

вати шкоди життю та здоров'ю працівника, а держава має забезпечити громадянам належний рівень правового регулювання й адміністративних процедур щодо захисту їхнього права на життя і здоров'я, зокрема й у виробничому середовищі.

Також необхідно зазначити, що, розглядаючи справи «Брінкат та інші проти Мальти» (Brincat and Others v. Malta), заяви № 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 і 62338/11, у Рішенні від 24 липня 2014 р. Суд наголосив на позитивному зобов'язанні держави вживати всіх належних заходів для захисту життя та забезпечення ефективного стримування загроз праву на життя. Держава повинна вживати практичних заходів для забезпечення ефективного захисту громадян, чие життя може піддаватися або піддається загрозі через властиві їм ризики. Що стосується вибору конкретних практичних заходів, Суд послідовно стверджує, що, коли держава повинна вживати позитивних заходів, вибір засобів у принципі є питанням, яке підпадає під межі розсуду Договірної Держави. Існують різні способи забезпечення прав, визначених Конвенцією, і навіть якщо держава не вживає один конкретний захід, передбачений внутрішнім законодавством, вона може виконувати свої позитивні зобов'язання іншими способами. Щодо цього не можна покладати на владу неможливий або непропорційний тягар, не враховуючи, зокрема, оперативний вибір, який вони повинні робити з точки зору пріоритетів і ресурсів; це пов'язано з широким діапазоном розсуду, яким держави, як раніше вважав Суд, користуються в складних соціально-технічних сферах<sup>1</sup>.

Проте врахування поточної несприятливої ситуації в державі та наявні ресурси для забезпечення необхідних умов захисту права на життя та інших прав, визначених згадуваною Конвенцією, не утворюють правової можливості держави не виконувати положення ратифікованої Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Разом із тим положення Рішень Європейського суду з прав людини по справі «Вільнес та інші проти Норвегії» та «Брінкат та інші

---

<sup>1</sup> Judgment of the Court of 24 July 2014 Case of Brincat and Others v. Malta. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22%3A%5B%22Brincat%20and%20Others%20v.%20Malta%22%2C%22documentcollectionid%22%3A%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%5B%22001-145790%22%5D%7D>.

проти Мальти» свідчать про широке тлумачення позитивного зобов'язання держави щодо охорони законом права на життя, а безпека і гігієна праці та їх правове регулювання й забезпечення реалізації нормативних положень є складовою захисту права на життя.

Особливий інтерес для вітчизняної науки трудового права та практики застосування трудового законодавства України становить Рішення Європейського суду з прав людини від 15 січня 2015 р. у справі «Космата проти України»<sup>1</sup>.

Так, у заяві до суду мати та сестра померлого стверджували, що розслідування проведене за фактом смерті їхнього родича було неефективним. Обставини справи є такими: «4 березня 2006 року, коли К. здійснював очистку екструдера млина, невідома особа увімкнула електроенергію, що привело у дію обладнання, внаслідок чого К. зазнав тяжких тілесних ушкоджень. 9 березня 2006 року К. помер у лікарні від отриманих ушкоджень»<sup>2</sup>.

За результати події 10 березня 2006 р. наказом Територіального управління Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці, та гірничого нагляду (далі – Держгірпромнагляд) у Миколаївській області було призначено комісію для проведення спеціального розслідування обставин нещасного випадку з К. зі смертельним наслідком. У ході роботи комісії було встановлено, що К. працював на млині на підставі договору підряду, укладеного між ним та підприємством «О.», згідно з яким він мав формальний статус вільнонайманого працівника. Інспекція праці висловила думку, що цей договір було укладено для приховування дійсних трудових відносин, які насправді існували між К. та підприємством. Проте, враховуючи, що К. був зареєстрований як безробітний і центр зайнятості направив його до підприємства «О.» для проходження навчання, він не був працівником і його працевлаштування на підприємстві «О.» планувалося тільки з квітня 2006 р. На час нещасного випадку він працював на підприємстві тільки за договором підряду та не сплачу-

---

<sup>1</sup> Рішення Європейського суду з прав людини від 15 січня 2015 р. Справа Космата проти України. *Офіц. вісн. України*. 2015. №24. Ст. 351.

<sup>2</sup> Там само.

вав внесків на державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві.

Комісія дійшла висновку, що у зв'язку з невизначеністю характеру відносин між сторонами факт трудових відносин між К. та підприємством «О.» має бути встановлено судом. З огляду на ці висновки комісія вирішила, що процедура проведення спеціального розслідування не поширюється на К., оскільки він не був найманим працівником та, будучи вільнонайманим працівником, не сплачував внесків до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Відповідно, комісія вирішила не проводити спеціальне розслідування та надати зібрані матеріали місцевим державній адміністрації та прокуратурі.

Згодом, 20 листопада 2006 р. Заводський районний суд м. Миколаєва на підставі позовної заяви заявниць встановив, що договір, укладений між К. та підприємством «О.», був трудовим договором. 22 березня 2007 р. Апеляційний суд Миколаївської області залишив рішення від 20 листопада 2006 р. без змін. 24 березня 2008 р. державний виконавець зобов'язав Територіальне управління Держгірпромнагляду виконати рішення суду. На виконання вимоги державного виконавця у травні 2008 р. Держгірпромнагляд призначив членів другої комісії з розслідування нещасного випадку (далі – друга комісія).

12 червня 2008 р. друга комісія склала акт спеціального розслідування нещасного випадку з К. зі смертельним наслідком. Комісія дійшла висновку, що нещасний випадок не був пов'язаний із роботою. Керівництво не давало К. завдання відремонтувати екструдер та навіть забороняло йому це робити. Згідно з висновками, К. у стані алкогольного сп'яніння самовільно включив електричне живлення екструдера та почав очищати його пілососом. Екструдер затягнув край одягу К., внаслідок чого стався відрив верхніх кінцівок К., і йому було завдано інших тілесних ушкоджень, які виявилися летальними. До цього акта було додано окрему думку, в якій зазначалося, що комісія не врахувала організаційні причини нещасного випадку, а саме відсутність на млині системи управління безпекою охорони праці, незабезпечення

навчання К. правил безпеки праці, а також недотримання технічних норм і вимог.

Кримінальне розслідування у справі розпочато 4 березня 2006 р. прокуратурою Центрального району м. Миколаєва, за результатами якого було оглянуто місце події на млині та складено протокол. Численні відмови в порушенні кримінальної справи з подальшими відновленнями розслідувань тривали і станом на 8 квітня 2014 р. провадження ще не закрито.

Заявниці скаржилися, що державні органи влади не провели ефективного розслідування нещасного випадку, наслідком якого була смерть К. Вони посилалися на ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Посилаючись на загальні принципи вирішення справи, Суд вкотре підтвердив свою правову позицію, що перше речення ст. 2 Конвенції вимагає від держав, зокрема, запровадити законодавчі та адміністративні механізми з метою забезпечення ефективного стримування загроз праву на життя у контексті як державної, так і приватної діяльності, під час здійснення якої право на життя може опинитися під загрозою. Проте Суд установлював, що у справах за ст. 2 Конвенції стосовно нещасних випадків, які сталися внаслідок виконання особливо небезпечної роботи, лише цивільно-правового засобу юридичного захисту може виявитися недостатньо, а компетентні органи влади повинні за власною ініціативою розпочати розслідування, здатне, по-перше, встановити обставини, за яких відбувся нещасний випадок, та будь-які недоліки нормативно-правової бази, а, по-друге, встановити посадових осіб або органи влади, що є будь-яким чином причетними до зазначених подій на будь-якому етапі їхнього розвитку.

Загалом держави повинні мати свободу розсуду щодо вирішення питань розробки та імплементації законодавства про захист права на життя. Проте найважливішим є те, що яким би не був спосіб розслідування, доступні засоби юридичного захисту в їх сукупності повинні становити юридичні засоби, здатні привести до встановлення фактів, притягнення до відповідальності винних осіб та забезпечення відповідного відшкодування. Будь-який недолік розслідування, який пере-

шкоджатиме його здатності встановити причину смерті або осіб, які несуть за неї відповідальність, може призвести до констатації недотримання вимог Конвенції. Із цього випливає вимога щодо своєчасності розслідування та відсутності його непотрібних затримок.

Суд зазначає, що в цій справі затримки проведення спеціального розслідування разом із його обмеженістю затягнули також і кримінальне розслідування. Зокрема, працівники прокуратури посилалися на відсутність висновків спеціального розслідування, а згодом – на його висновки як на підстави для відмови в порушенні кримінальної справи, навіть незважаючи на те, що обмежений характер спеціального розслідування був одним із чинників, які спонукали органи влади порушити кримінальну справу.

Загалом Суд у цій справі дійшов висновку, що було порушення процесуального аспекту ст. 2 Конвенції<sup>1</sup>.

Які висновки необхідно зробити з цього рішення?

По-перше, Європейський суд з прав людини розглядає право на життя в контексті ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у матеріальному та процесуальному аспектах. При цьому позитивне зобов'язання держави запровадити ефективний законодавчий механізм захисту життя також застосовується в контексті техніки безпеки та охорони праці на виробництві. Отже, охорона праці та право працівника за безпечні і здорові умови праці має прямий зв'язок із правом на життя.

По-друге, невтручання держави у приватні відносини не означає усунення її від обов'язку здійснювати нагляд і контроль у галузі охорони праці, при цьому техніка безпеки й охорона праці є тими сферами, де діють вимоги оперативності та розумної швидкості національних органів влади при проведенні розслідувань.

По-третє, серед недоліків вітчизняного трудового законодавства було викрито факт суб'єктивного тлумачення та оцінки договірних відносин, зокрема, законодавство створює умови для уникнення роботодавцями свого обов'язку із забезпечення охорони праці, посила-

---

<sup>1</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. *Голос України*. 2001. 10 січ. (№ 3).



ючись на договір підряду. Разом із тим відсутність належного інструктажу для осіб, які обслуговують обладнання, що є засобом підвищеної небезпеки в межах цивільно-правового договору, свідчить про неефективність законодавчих положень в Україні стосовно захисту права на життя. Закон України «Про охорону праці» у ст. 18 «Навчання з питань охорони праці» регулює питання проведення відповідних інструктажів і навчання винятково для осіб у статусі працівника, а такі категорії, як учні, стажисти тощо в цьому Законі не згадуються<sup>1</sup>.

Водночас наведений приклад судової справи переконує в тому, що: а) допуск до роботи зі спеціальним обладнанням необхідно здійснювати тільки через інструктаж осіб, незалежно від того, чи мають вони статус працівника, учня або стажиста; б) у разі обслуговування спеціального обладнання особами на підставі цивільно-правового договору допуск до такого обладнання можливий тільки за наявності в особі документів, які посвідчують його обізнаність про небезпеку та технічні особливості роботи обладнання тощо.

По-четверте, поінформованість осіб про умови виробничого середовища, де вони перебувають або де для них відведено місце для роботи, є необхідною умовою забезпечення безпеки і гігієни праці, і в цьому контексті не має значення, чи особа працює за трудовим договором, чи за цивільно-правовим. Право на життя, що охороняється законом, не передбачає звуження права на інформацію про загрози та ризики для життя і здоров'я особи залежно від виду правовідносин, у яких вони перебувають.

По-п'яте, Європейський суд з прав людини, дослідивши національне законодавство України, що регулює порядок вирішення даної справи, вказав на законодавчі прогалини чи відсутність дієвих механізмів захисту законом права на життя в Україні в контексті охорони праці, та дійшов висновку про порушення ст. 2 Конвенції у процесуальному аспекті, і у зв'язку з цим є два варіанти вирішення проблеми. Перший – спростувати законодавство, для того щоб воно було зрозумілим для всіх працівників органів влади. Другий – підвищувати

---

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

загальний рівень грамотності представників державних органів, громадськості, роботодавців, працівників тощо з одночасним підвищенням професійного рівня компетентності працівників, зайнятих у проведенні розслідувань з питань охорони праці. Другий шлях, на наше переконання, є правильним, хоча і свідчить про професійну некомпетентність окремих посадових осіб, відсутність взаємодії та координації органів влади з найважливіших питань щодо правового забезпечення реалізації, охорони і захисту прав людини і основоположних свобод, які закріплені у відповідній Конвенції.

По-шосте, аналіз судового рішення по справі «Космата проти України» викриває недолік вітчизняного законодавства в частині галузевого та локального регулювання дієвості механізму охорони праці в галузях. Зокрема, ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплює, що угодою на національному та галузевому рівні регулюються, умови праці та охорона праці<sup>1</sup>, проте як саме регулюється, зокрема, на малих і середніх підприємствах та в суб'єктах підприємницької діяльності – фізичних осіб – незрозуміло. Закон України «Про соціальний діалог» взагалі не торкається змісту колективних угод<sup>2</sup>.

Аналогічно колективним угодам, зміст колективного договору відповідно до однойменної ст. 13 Кодексу законів про працю України також закріплює, що таким договором визначаються зобов'язання сторін стосовно охорони праці<sup>3</sup>. Водночас ст. 157 Кодексу законів про працю України закріплює, що державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться цен-

---

<sup>1</sup> Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. *Відом. Верхов. Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.

<sup>2</sup> Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. *Відом. Верхов. Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. №50. Ст. 375.

тральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Також необхідно звернути увагу на той факт, що згідно зі ст. 161 «Заходи щодо охорони праці» Кодексу законів про працю власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору. Тобто якщо роботодавець не укладає колективного договору, то відповідно і плану заходів щодо охорони праці у нього немає.

На наш погляд, з одного боку, правові умови для дієвого забезпечення безпечних і здорових умов праці створені в Україні, з другого тотальне реформування державних органів, перегляд їхньої компетенції призвели до послаблення дії норм трудового законодавства, і з огляду на це необхідно констатувати бездіяльність держави щодо створення відповідних правових механізмів із забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці працівників, які працюють у малому і середньому бізнесі. Вирішенням цієї ситуації мають стати зміни до трудового законодавства, де має бути закріплено, що плани заходів з охорони праці проводяться роботодавцями відповідно до положень галузевих угод, які діють у тій галузі господарювання, де вони здійснюють свою підприємницьку діяльність.

Загалом аналіз практики Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів, пов'язаних із забезпеченням безпеки і гігієни праці на робочому місці, дає підставу стверджувати таке.

1. Безпека і гігієна праці на робочому місці передбачає створення безпечних і здорових умов праці в широкому розумінні, включаючи поняття «здоров'я», і такі умови характеризуються як безпечні і здорові при вжитті адекватних заходів зі збереження фізичного, психічного та соціального благополуччя працівника.

2. Зобов'язання держав – членів Європейського Союзу та держав, які приєдналися до Конвенції про захист прав людини і основополож-

них свобод, передбачають створення державами таких законодавчих та адміністративних механізмів захисту прав і основоположних свобод, які впливають і на державну, і на приватну сфери діяльності, а стосовно механізмів захисту права на життя техніка безпеки і охорона праці є необхідними складовими його правового забезпечення.

3. Вітчизняне законодавство України з питань охорони праці, хоча і є деталізованим та розгалуженим, показало свою нездатність забезпечувати громадянам право на життя в контексті безпеки і гігієни праці під час застосування їхніх здібностей до праці, зокрема в малому та середньому секторах економіки.

4. Непрофесіоналізм окремих посадових осіб, діяльність яких пов'язана із забезпеченням охорони і захисту прав працівників, які постраждали на виробництві, доводить необхідність підвищення їхньої грамотності з питань охорони праці та функцій, принципів і процедур захисту прав працівників.

### **===== 3.5. Шляхи удосконалення вітчизняного законодавства про охорону праці в умовах євроінтеграції України**

В умовах світової глобалізації питання, пов'язані із запобіганням і попередженням небезпеки та шкоди здоров'ю працівника, знаходить своє відображення в міжнародних, наднаціональних та національних актах з охорони праці. Водночас національне законодавство різних країн світу з питань безпеки і гігієни праці всі частіше уніфікується на тлі загальної тенденції глобалізації ринку праці. Розвинені країни світу згідно з розробленою Міжнародною організацією праці концепцією гідної праці створюють системоутворювальні правові основи щодо забезпечення безпеки і гігієни праці працівників на робочому місці шляхом як прийняття нових нормативних актів у цій сфері, так і перегляду правових засад регулювання охорони праці у виробничому середовищі. Правове забезпечення безпечних умов праці та охорона праці на робочому місці, незважаючи на досягнення науково-технічного прогресу, залишаються актуаль-

ними проблемами трудового права незалежно від рівня соціально-економічного розвитку країни.

Створення сприятливих умов праці на робочому місці постійно перебуває в полі зору держав, роботодавців, працівників та їх об'єднань, проте до сьогодні питання правового забезпечення охорони праці, безпеки і гігієни праці на робочому місці не можна вважати вирішеними. Удосконалення законодавства з досліджуваних питань у всіх державах перебуває в динамічному стані та зазнає змін відповідно до об'єктивних обставин і нових умов виробничого середовища, отже, трудове законодавство України не є винятком і також потребує вдосконалення.

Працюючи над удосконаленням вітчизняного законодавства про безпеку і гігієну праці, потрібно зважати на відмінності формування й розвитку відносин у цій сфері. Так, на противагу умовам розвитку законодавства про безпеку і гігієну праці в Європейському Союзі, яке зароджувалося на договірних засадах на території сучасної України, охорона праці працівників здійснювалася в імперативному порядку, задія цього постійно функціонувала ціла низка державних органів із відповідними повноваженнями. На наше переконання, особливості імперативного – наказного регулювання – відрізняються від договірного регулювання питань охорони праці, а це свідчить про необхідність загалом ідеологічної перебудови вітчизняного трудового законодавства з питань охорони праці на підприємстві, в установі, організації та запровадження правових підходів до забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці.

До певної міри можна стверджувати, що правові засади забезпечення безпеки і гігієни праці, охорони здоров'я працівників у процесі роботи у виробничому середовищі і в Україні, і в ЄС ґрунтуються на принципі «єдності та диференціації» правового регулювання праці, однак щодо мінімальних стандартів у сфері безпеки і гігієни праці в галузях господарювання вітчизняне законодавство про охорону праці не вирізняється деталізацією. Тобто, з одного боку, цілі правового регулювання охорони праці чи безпеки і гігієни праці є єдиними, з другого боку, способи досягнення таких цілей через пра-

вові засоби є відмінними. На наше переконання, зміна цільового впливу правових норм вітчизняного законодавства з організації охорони праці на забезпечення умов праці на робочому місці відповідає принципу людиноцентризму та сприятиме дієвій реалізації положень ст. 3 Конституції України.

Удосконалення правового регулювання безпеки і гігієни праці в Україні відповідно до політики євроінтеграції вимагає від вітчизняної науки трудового права визначення оптимальних способів і шляхів адаптації законодавства України з питань охорони праці до законодавства Європейського Союзу про безпеку і гігієну праці. Беручи до уваги положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27 червня 2014 р., де адаптація вітчизняного законодавства до законодавства ЄС розглядається як процес, що наближує Україну до Європейського Союзу<sup>1</sup>, вирішення низки проблем з питань правового забезпечення охорони праці в Україні має здійснюватися з урахуванням законодавства ЄС, що регулює такі питання. Однак, перш ніж запозичувати й імплементувати положення європейського законодавства у цій сфері, необхідно усунути відмінності у правових дефініціях, що використовуються для характеристики правил поведінки у сфері безпеки і гігієни праці.

Так, традиційно в українському законодавстві вживається термін «охорона праці», а в ЄС цей інститут трудового права розглядається як «безпека і гігієна праці». Тлумачення відмінностей наведених термінів за своїм змістом залежить від доктринального тлумачення правових норм, що входять до складу правового інституту, який націлений на створення безпечних умов праці та попередження і припинення впливу несприятливого виробничого середовища на здоров'я працівника. Водночас, якщо говорити про адаптацію трудового законодавства України до законодавства ЄС, потрібно враховувати, що інститут трудового права «охорона праці» та інститут права ЄС «безпека і гігієна праці» можуть існувати паралельно в межах національ-

---

<sup>1</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. *Офіц. вісн. України*. 2014. № 75. Т. 1. Ст. 2125.

ної української системи права і в межах наднаціональної системи права Євросоюзу. Для забезпечення узгодженої дії нормативних положень на національному рівні потрібно закріпити терміни-поняття із законодавства ЄС у вітчизняному законодавстві.

Однак не лише термінологічних узгоджень із дефініціями в законодавстві ЄС потребує вітчизняне законодавство про охорону праці. У науковій літературі висловлюється думка про те, що до прогресивного в досвіді ЄС, який може бути впроваджений в Україні, необхідно віднести:

а) комплексний підхід до забезпечення трудових прав працівників, де самостійне місце відведено нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю;

б) впровадження рамкової регламентації умов праці з їхньою деталізацією на рівні локальних норм;

в) застосування економічних стимулів для забезпечення дотримання роботодавцями трудових прав працівників;

г) здійснення постійного моніторингу та оцінки реального становища працівників на основі індикаторів гідної праці щонайменше з метою попередження та припинення порушень їхніх прав<sup>1</sup>.

Також необхідно погодитися з твердженням про те, що «приведення національного законодавства, що регламентує питання безпеки, охорони праці, у відповідність до міжнародних стандартів має здійснюватися у три етапи:

1) впровадження в національне законодавство загальних основоположних принципів і прав у сфері трудових відносин;

2) удосконалення самого інституту охорони праці шляхом приведення його змісту у відповідність до спеціальних норм міжнародного законодавства;

3) визначення особливостей охорони праці окремих категорій працівників згідно з вимогами міжнародних нормативно-правових актів»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. С. 357.

<sup>2</sup> Див.: Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. *Форум права*. 2012. №2. С. 157.

З огляду на наведене вище можна запропонувати таку структурну перебудову вітчизняного законодавства про охорону праці:

– по-перше, запровадження рамкового підходу до мінімальних вимог до робочого місця в контексті забезпечення безпеки і гігієни праці. Для цього необхідно правові засади і принципи охорони праці та безпеки і гігієни праці на робочому місці закріпити в Кодексі законів про працю України. У спеціальному законі України «Про охорону праці» закріпити рамкові показники безпеки і гігієни праці на робочому місці із визначенням спеціальних термінів і понять. І тут слід зазначити, що загалом названий закон вже містить певні вихідні засади щодо реалізації принципу «єдності і диференціації» правового регулювання охорони праці. Цей нормативний акт необхідно вдосконалити шляхом визначення загальних процесів управління ризиками у сфері безпеки і гігієни на робочому місці;

– по-друге, у спеціальному законодавстві потрібно закріпити стандарти у сфері безпеки і гігієни праці, а також передбачити їх диференціацію, зокрема як за галузевою ознакою сфери господарської діяльності роботодавця, так і за суб'єктною ознакою, що обумовлена відмінностями щодо статей людини та вікових особливостей розвитку. Водночас із метою впровадження європейського підходу щодо «адаптації роботи до працівника» бажано визначити умови організації праці та виробничого середовища на робочому місці для осіб з особливими потребами;

– по-третє, регламентація вимог у європейському законодавстві стосовно обладнання робочих місць із позиції безпеки і гігієни праці є більш деталізованою, а отже, вітчизняне законодавство у цих питаннях потребує удосконалення шляхом деталізації таких вимог. Слід зазначити, що в Європейському співтоваристві питання додержання європейських стандартів щодо забезпечення безпеки і гігієни праці у практичній площині розглядається у його зв'язку з будівельними нормами та вимогами стосовно орендованих роботодавцями приміщень. Наголошується, що в разі оренди приміщень для розміщення виробничих площ роботодавець зобов'язаний забезпечити відповідність робочих місць європейським стандартам у галузі безпеки і гігієни.



ени праці на робочому місці, а це, на думку фахівців, може бути гарантоване працівникові тільки у співпраці з власником будівлі. Проти-лежне не виключає застосування до орендодавця або власника будівлі юридичних заходів впливу<sup>1</sup>.

Такий підхід до відповідності робочого місця встановленим стандартам у сфері безпеки і гігієни праці має бути застосований і в Україні. Незважаючи на те, що значна частина стандартів з безпеки і гігієни праці закріплюється низкою технічних норм, які традиційно в нашій державі представлені державними стандартами і технічними умовами, у законодавстві ЄС такі технічні норми закріплюються у змісті Директив, які на вимогу часу переглядаються. Тому, удосконалюючи вітчизняне законодавство, потрібно виходити не лише з позицій закріплення мінімальних вимог до обладнання робочих місць та відповідальності за це роботодавця, а й із реалій організації і обладнання конкретних робочих зон;

– по-четверте, потребують деталізації процеси управління ризиками. Так, «ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна взяла на себе зобов'язання усувати ризики, що пов'язані з роботами, з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, проводити політику та вживати заходів щодо поліпшення охорони праці й виробничої гігієни, запобігання нещасним випадкам та травматизму, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу»<sup>2</sup>. Ризикоорієнтований підхід до забезпечення охорони праці вітчизняними роботодавцями, затверджений на законодавчому рівні і підкріплений відповідними методиками і рекомендаціями, значною мірою полегшить усю систему охорони праці і сприятиме уніфікації цього процесу. Нормативне визначення необхідних елементів чи складових процесу управління ризиками створить однакові умови для роботодавців у частині формування витрат на організацію робочого місця працівника, що максимально

---

<sup>1</sup> Kohte W. and Faber U. Novellierung des Arbeitsstättenrechts – Risiken und Nebenwirkungen einer legislativen Schlankheitskur, Der Betrieb, 4/2005. P. 224–231.

<sup>2</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. С. 457.

унеможливить зниження собівартості товарів, робіт та послуг, що реалізуються роботодавцями за рахунок скорочення витрат на охорону праці;

– по-п'яте, окрема увага в положеннях Директиви № 89/391/ЄС приділяється плануванню та впровадженню нових технологій на виробництві, яке повинно здійснюватися шляхом консультацій з працівниками або їхніми представниками, а доступ працівників до особливо небезпечних виробничих ділянок має відбуватися тільки після відповідного інструктажу. Інструктаж як профілактичний, превентивний засіб захисту працівника від небезпек і ризиків у виробничому середовищі має місце і в законодавстві України, зокрема у ст. 153 «Створення безпечних і нешкідливих умов праці» та ст. 18 «Навчання з питань охорони праці» Закону України «Про охорону праці», однак якщо мова йде про інструктаж на робочих місцях, пов'язаних зі шкідливими і небезпечними умовами праці, то в Україні цей процес відпрацьований роками і формальна частина цього процесу, як правило, виконується. Утім переорієнтування та вдосконалення законодавства України з питань планування й управління охороною праці, із впровадження нових технологій наразі не деталізоване. Водночас в європейських державах за підтримки Європейського агентства з безпеки і гігієни праці проводяться дослідження «стресу, пов'язаного з роботою»<sup>1</sup>, що зумовлено, зокрема, і впровадженням нових технологій та процесів, утім в українських реаліях впровадження нових технологій проводиться без відповідного коригування умов праці. Економічні причини, що перешкоджають проведенню аналогічних досліджень, на нашу думку, не повинні впливати на перегляд стандартів з безпеки і гігієни праці, хоча б і шляхом перегляду співвідношення робочого часу та часу відпочинку працівників;

– по-шосте, європейське законодавство «безпеку і гігієну праці» трактує в широкому розумінні, де фізичне і психічне здоров'я працівника є необхідною складовою його життєдіяльності, яка забезпечується шляхом створення справедливих і сприятливих умов праці на

---

<sup>1</sup> European Agency for Safety and Health at Work. Research on Work-related Stress Luxembourg. *Office for Official Publications of the European Communities*. 2000. 167 p.

робочому місці. Перегляд вітчизняного підходу до розуміння сутності «охорони праці» та «безпеки і гігієни праці» у бік широкого їх тлумачення з метою захисту працівників від негативного впливу виробничого середовища на їх життя і здоров'я та задля впровадження концепції гідної праці, що поширена в розвинених державах світу;

– по-сьоме, перегляду потребують норми чинного законодавства, пов'язані із забезпеченням безпеки і гігієни праці на робочому місці. Зокрема:

а) у Кодексі законів про працю України потребує перегляду ст. 13 стосовно того, що в колективному договорі мають закріплюватися не просто умови охорони праці, а конкретні заходи, спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників. Ця стаття має вдосконалюватися паралельно зі змістом ст. 161 цього Кодексу, де визначено закріплення заходів щодо охорони праці у змісті колективного договору.

Статтю 161 Кодексу законів про працю України потрібно доповнити положенням такого змісту: «у роботодавців, які не виступають стороною колективного договору, заходи щодо охорони праці реалізуються відповідно до Плану заходів, включених до галузевої угоди, яка поширюється на їх діяльність галуззю господарювання».

Статтю 21 Кодексу законів про працю України має бути змінено так, щоб обов'язком роботодавця було не просто створення умов, необхідних для виконання роботи, а «створення умов на робочому місці». Пропонуємо закріпити таку редакцію ч. 1 ст. 21: «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати на робочому місці умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Стаття 153 Кодексу законів про працю України закріплює обов'язок роботодавця створювати безпечні і нешкідливі умови пра-

ці на всіх підприємства, в установах, організаціях. Проте таке формулювання є більш прийнятним для великих і середніх підприємств, а для роботодавців малого бізнесу такий припис не є ефективним. Тому необхідно ч. 1 ст. 153 цього Кодексу викласти в такій редакції: «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язана створити працівнику справедливі, безпечні і здорові умови праці на робочому місці та у виробничому середовищі».

Статтю 157 Кодексу законів про працю України доповнити ч. 5 такого змісту: «державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці поширюються на всі без винятку робочі місця працівників, а також місця навчання, стажування чи виконання робіт з підвищеною небезпекою»;

б) у Законі України «Про охорону праці» першочергового перегляду потребує ст. 1, зокрема, щодо її доповнення визначеннями таких понять: «безпека і гігієна праці», «робоче місце», «безпечні і здорові умови праці», «допуск до робіт». Під безпечними і здоровими умовами праці визначити – умови у виробничому середовищі та на робочому місці, які дозволяють зберігати і підтримувати повне фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника, а у разі роботи працівника в несприятливих та/або шкідливих умовах праці такі умови мають максимально мінімізувати вплив небезпечних речовин та чинників на життя і здоров'я працівника та членів його сім'ї.

Допуск до роботи необхідно розглядати у широкому значенні відносно будь-якої людини, яка має намір здійснити певні дії з предметами, об'єктами чи обладнанням тощо, які є джерелом підвищеної небезпеки. Для цього у ст. 1 Закону України «Про охорону праці» необхідно закріпити, що допуск до роботи – це процедура встановлення відповідності кваліфікації, вмінь та навичок особи до проведення робіт, пов'язаних із джерелами підвищеної небезпеки, та робіт із високими ризиками в процесі праці.

Статтю 2 Закону України «Про охорону праці» потрібно викласти в такій редакції «дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства перебувають у правовідносинах з працівниками, стажерами, учнями».

Статтю 18 Закону України «Про охорону праці» доповнити положеннями такого змісту: «працівники, стажери, учні, які перебувають у трудових правовідносинах або отримують освітні послуги чи послуги з набуття практичних навичок від юридичних та фізичною осіб, перед початком роботи чи навчання обов'язково проходять інструктаж з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії»;

в) закони України «Про колективні договори і угоди» та «Про соціальний діалог» доповнити положеннями, які корелюються із пропозиціями, викладеними до статей 13, 157, 161 Кодексу законів про працю України, а саме необхідно закріпити, що в процесі досягнення угоди за зобов'язаннями галузевих угод, сторони зобов'язані визначити мінімально необхідний перелік заходів щодо охорони праці, які реалізують протягом часу дії галузевої угоди на всіх підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, що застосовують працю на підставі трудового договору у відповідній галузі господарювання. Подібні положення також необхідно закріпити в ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». У названих Законах потрібно закріпити положення такого змісту: «плани заходів з охорони праці, закріплені галузевою угодою, обов'язкові для виконання роботодавцями та працівниками»;

г) до Цивільного кодексу України необхідно внести зміни у частині правового регулювання найму (оренди), що визначені гл. 58. Так, відповідно до ст. 760 «Предмет договору найму» названого Кодексу доповнити нормою «Особливості найму приміщень для розташування робочих місць працівників наймача (орендаря)», де визначити, що до приміщень, які передаються в оренду з метою розміщення робочих місць працівників орендаря, висуваються вимоги з безпеки і гігієни праці та зобов'язати сторони договору. У цій статті також необхідно визначити інші мінімально необхідні умови оренди таких приміщень, а з цією метою потрібно вивчити досвід країн Європейського Союзу з цього питання.

# ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

## 4.1. Органи державної влади як суб'єкти нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства

Дотримання трудового законодавства є основою стабільності й правопорядку в суспільстві. Правове регулювання трудових відносин багато в чому визначає стан демократичного розвитку суспільства. При цьому забезпечення та реалізація органами державної влади норм трудового законодавства здійснюється за рахунок контрольно-наглядових повноважень.

Будь-які правовідносини, зокрема трудові, мають свій суб'єктивний склад, певну систему суб'єктів. З юридичної точки зору під системою слід розуміти певну сукупність взаємопов'язаних елементів, що мають такі ознаки:

- а) єдина правова база створення й функціонування системи;
- б) порівняльний правовий статус окремих елементів системи;
- в) правова регламентація будь-яких зв'язків між елементами, що диктуються міркуваннями економічної доцільності й правової несуперечності;
- г) узгоджені правила та звичаї ділового обігу, на підставі яких функціонують елементи системи, і забезпечення певного рівня їх дотримання;

д) правові наслідки виходу кожного окремого елемента з правових зв'язків, що створюють єдність системи в межах певних правовідносин<sup>1</sup>.

У теорії держави і права під суб'єктами правовідносин зазвичай розуміють: «індивідів, організації або об'єднання, які на підставі юридичних норм можуть бути учасниками правовідносин – носіями суб'єктивних прав та юридичних обов'язків»<sup>2</sup>; це такий суб'єкт суспільного життя, який здатний виступати учасником правовідносин як носій юридичних прав і обов'язків<sup>3</sup>.

Сьогодні, коли в країні вживають необхідних заходів щодо організації суспільства на демократичних засадах, постає питання про чітке визначення правового статусу кожного з органів нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю як суб'єктів трудового права, та визначення в законодавчому порядку повноважень кожного з таких органів. Суб'єктами правовідносин у сфері контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є, з одного боку, фізична або юридична особа, що використовує найману працю, а з другого – суб'єкти, які здійснюють контроль за дотриманням такими особами вимог законодавства про працю. Так, фізична або юридична особа, що використовує найману працю, виступає щодо працівника роботодавцем, а щодо суб'єктів, які здійснюють контроль і нагляд, – підконтрольною особою<sup>4</sup>. Розглянемо детальніше особливості правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства між різними суб'єктами.

Залежно від суб'єкта можна виділити контроль та нагляд, які здійснюються державними органами, недержавними організаціями, професійними спілками, роботодавцями та працівниками. Контроль та нагляд, що здійснюються кожним суб'єктом, мають свої особливості.

---

<sup>1</sup> Див.: Олейник О. М. Основи банківського права : курс лекцій. Москва : Юрист, 1997. С. 171.

<sup>2</sup> Див.: Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія права : підручник. Київ : Кондор, 2002. С. 123.

<sup>3</sup> Див.: Загальна теорія держави і права : підручник / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Каченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. С. 338.

<sup>4</sup> Див.: Костилова Т. І. Суб'єкти контролю за дотриманням законодавства про працю. *Актуал. проблеми права: теорія і практика*. 2012. Вип. 25. С. 350.

На думку Ю. П. Битяка, контроль та нагляд можна класифікувати так: а) за органами, які їх здійснюють; б) за сферою діяльності, яка підлягає нагляду та контролю; в) за формами їх проведення<sup>1</sup>.

Проте В. К. Колпаков виокремлює такі види нагляду та контролю:

а) залежно від місця суб'єкта (що здійснює контроль) у системі державного управління: контроль з боку: 1) органів законодавчої влади (парламентський контроль); 2) Президента України та його апарату (президентський контроль); 3) Кабінета Міністрів України (урядовий контроль); 4) органів центральної виконавчої влади; 5) місцевих органів, органів державної виконавчої влади; 6) органів судової влади; 7) органів місцевого самоврядування; 8) громадськості (громадський контроль);

б) залежно від належності суб'єкта до державних або громадських структур: 1) державний; 2) громадський;

в) залежно від адміністративно-правової компетенції суб'єкта: 1) загальний; 2) відомчий; 3) надвідомчий;

г) залежно від управлінської стадії, на якій здійснюється контроль: 1) попереджувальний; 2) поточний; 3) наступний;

д) залежно від спрямованості контролю: 1) зовнішній; 2) внутрішній;

е) залежно від призначення контролю: 1) загальний, що охоплює всі сторони діяльності суб'єкта, який контролюється; 2) цільовий – окремого напрямку роботи<sup>2</sup>.

Зокрема зазначимо, що державні органи мають право контролювати стан дотримання законодавства про працю. При цьому ці права одночасно є й обов'язками, від виконання яких державний орган не може відмовитися. Тому такі права та обов'язки здійснюються поза волею контролюючого суб'єкта.

Визначення найважливіших органів, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, дозволяє зробити декілька предметних висновків теоретико-практичного характеру.

<sup>1</sup> Адміністративне право України : підручник / за ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2000. С. 239.

<sup>2</sup> Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. С. 664.



По-перше, органи, що здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, поділяються на дві групи: державні й громадські. По-друге, існування значної кількості контролюючих органів за дотриманням трудового законодавства ще не означає загального покращення справ у цій сфері. Головною є не їх кількість, а результат, ефективне використання наслідків контролю для поліпшення ситуації стосовно зміцнення дисципліни й законності в процесі регулювання та реалізації трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. На такий результат мають бути спрямовані координація діяльності розглянутого різновиду контролюючих органів, детальна регламентація їх прав, обов'язків та відповідальності. Така регламентація й кількість нормативних актів не є бюрократизацією. Вона дає змогу чітко визначити права й обов'язки, межі діяльності, а також координацію різних органів контролю, уникнути значної кількості перевірок і ревізій, на які так часто скаржаться ті, кого контролюють. Контроль відповідатиме своєму призначенню тільки тоді, коли він буде своєчасним і об'єктивним, спрямованим на кінцевий результат; організація його проведення і процедури здійснення не будуть заважати роботі тих, кого контролюють, і відбуватиметься в чітко встановлених межах, а дієвість досягатиметься не кількістю перевірок, а реальним забезпеченням виконання окреслених завдань.

Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та іншими органами державної влади в межах їх повноважень.

Державний нагляд за дотриманням спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці здійснюють:

- 1) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення;
- 2) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- 3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;

4) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.

У межах визначених повноважень органи державного нагляду публікують щорічні доповіді, що мають містити інформацію про роботу цього органу, кількість об'єктів контролю, які інспектувалися, кількість виявлених порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення, інші відомості, визначені законодавством<sup>1</sup>. Таким чином, у Проекті Трудового кодексу порівняно з чинним Кодексом законів про працю України існують певні відмінності: а) термін «законодавство про працю» замінено терміном «трудове законодавство», що, на нашу думку, є більш доцільним; б) у Проекті конкретно не зазначено, хто здійснює вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням трудового законодавства, хоча наведений перелік суб'єктів, уповноважених здійснювати державний нагляд за дотриманням законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці.

Серйозне занепокоєння викликає кількість порушень законодавства про охорону праці.

Однією з основних причин допущення нещасних випадків, зростання травматизму в окремих галузях економіки (вугільній, хімічній, нафтохімічній, металургійній промисловості, на підприємствах будівництва, на транспорті, важкого машинобудування, в агропромисловому комплексі та ін.) є незадовільне функціонування системи управління охороною праці або її відсутність. Як свідчить практика, зростання нещасних випадків, що мають місце на підприємствах, є наслідком грубих порушень трудової і технологічної дисципліни, недбалого ставлення деяких працівників та посадових осіб до виконання своїх обов'язків, нехтування правилами техніки безпеки. Наприклад, порівняно з Англією, Японією, Німеччиною в нашій державі показник ризику загибелі на 100 тис. працюючих більший на 8,5, 3 і 2 рази відповідно. Аналіз виробничого травматизму та його причин показує: у середньому 70% смертельних випадків сталося через ор-

---

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 24.07.2017 № 1658. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

ганізаційні причини, 20% – технічні, 10% – психофізіологічні<sup>1</sup>. За даними Міжнародної організації праці, до 30% усіх нещасних випадків на виробництві пов'язані із вживанням наркотиків і алкоголю<sup>2</sup>.

Отже, нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюються щодо основних інститутів трудового права: прийняття на роботу, зміни умов трудового договору, припинення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, укладення і виконання колективного договору.

### ***Уповноважений Верховної Ради України з прав людини***

Державний контроль за додержанням та застосуванням трудового законодавства здійснюється не лише держаними органами, які входять до системи органів виконавчої влади. На сьогодні до системи органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства слід відносити омбудсмена.

Аналізуючи чинне законодавство та наукову літературу, ми дійшли висновку, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (омбудсмен) є одним із контролюючих органів Верховної Ради України, який здійснює «парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина»<sup>3</sup>. Його діяльність регулюється Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». Сферою застосування Закону згідно зі ст. 2 є відносини, що виникають при реалізації прав і свобод людини і громадянина лише між громадянином України, незалежно від місця його перебування, іноземцем чи особою без громадянства, які перебувають на території України, та органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами<sup>4</sup>. Компетенція Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини поширюється на державні органи всіх рівнів, включаючи вищі. Однак, зважаючи на те, що конституційні права і свобо-

---

<sup>1</sup> Безпека праці: європейські соціальні стандарти. *Людина і праця*. 2005. №4. С. 16.

<sup>2</sup> Службы охраны труда должны быть на всех предприятиях. *Человек и труд*. 2001. №10. С. 80.

<sup>3</sup> Конституція України. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>4</sup> Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 №776/97-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1998. №20. Ст. 99.

ди громадян реалізуються не лише у відносинах з публічною адміністрацією, а й з підприємствами, установами й організаціями незалежно від їх форм власності, доцільним було б сферу повноважень омбудсмена поширити й на них<sup>1</sup>.

Однією з головних функцій омбудсмена у світі є контроль за діяльністю виконавчих та інших органів державної влади шляхом розгляду скарг громадян на дії тих чи інших органів або посадових осіб, що призвели до порушення прав та свобод людини і громадянина. У цьому сенсі важливим невід'ємним правом омбудсмена є право проводити розслідування, у тому числі й з власної ініціативи, і на їх підставі вносити рекомендації щодо шляхів відновлення порушених прав у конкретному випадку та пропозиції стосовно змін до законодавства або перегляду неправомірної адміністративної практики органів державної влади.

Великі сподівання стосовно посилення гарантій захисту прав і свобод людини покладаються на інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який існує в рамках парламентаризму. Зазначена посадова особа заповнює прогалини і компенсує недоліки судових засобів захисту, парламентського та відомчого контролю за адміністративними органами. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини розглядає скарги на рішення або дії (бездіяльність) державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, державних службовців і сприяє відновленню порушених прав. Він незалежний від будь-яких органів та посадових осіб, а у своїй роботі керується лише Конституцією та законодавством України, загально визнаними принципами і нормами міжнародного права, міжнародними договорами України з іншими державами<sup>2</sup>.

Проте, як зазначає А. Огородник, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини в силу специфіки своєї діяльності, а також надзвичайної складності завдань забезпечення прав людини в Укра-

---

<sup>1</sup> Самойлюк О. Г. Сучасний стан та шляхи підвищення ефективності роботи контрольних органів Верховної Ради України. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/07sogvru.htm>.

<sup>2</sup> Див.: Конституційне право України / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ : Укр. центр правн. студій, 1999. С. 271–272.

їні не здатний докорінно змінити ситуацію. Це новий для нашої країни демократичний інститут. Але наявний досвід його функціонування вказує на необхідність удосконалення існуючої законодавчої бази. Так, чинна Конституція в п. 17 ст. 85 містить лише згадку про цю посадову особу у зв'язку із закріпленням повноважень Верховної Ради України із призначення та звільнення з посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Тому, на нашу думку, Основний Закон слід доповнити спеціальною нормою, яка була б присвячена Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини. Закріплення конституційного статусу українського омбудсмена, безумовно, підвищить його авторитет та популяризацію в суспільстві, сприятиме зміцненню механізму забезпечення прав і свобод людини і принципу законності в Україні<sup>1</sup>.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» метою парламентського контролю, який здійснює Уповноважений, є:

- 1) захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України;
- 2) додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина суб'єктами, зазначеними у статті 2 цього Закону;
- 3) запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню;
- 4) сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність із Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі;
- 5) поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина;
- 6) запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод;
- 7) сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу.

---

<sup>1</sup> Огородник А. Механізм забезпечення прав і свобод людини та принципи законності в Україні. *Право України*. 2008. № 6. С. 20.

Аналізуючи зазначений Закон, можна визначити такі методи роботи Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням трудових прав громадян:

- 1) проведення перевірок стану додержання трудових прав громадян на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, у відповідних державних органах;
- 2) внесення документів реагування на виявлені порушення;
- 3) звернення із заявами до суду про захист прав і свобод людини і громадянина в передбачених законодавством випадках.

Основним документом реагування щодо усунення порушень трудових прав громадян є подання Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, що вноситься ним до відповідних органів державної влади.

Стан дотримання конституційних прав і свобод людини щодо заборгованості із заробітної плати є предметом підвищеної уваги Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від самого початку його діяльності<sup>1</sup>.

Так, негативно відбиваються на рівні життя працюючих людей і масові порушення конституційних прав людини на своєчасне одержання заробітної плати. Станом на 1 грудня 2018 р. заборгованість із заробітної плати становила 2010,9 млн грн<sup>2</sup>. Водночас моніторинг Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини свідчить, що реальна заборгованість із заробітної плати є набагато більшою, оскільки статистичні дані не охоплюють сектор малого бізнесу та підприємництва, а також сферу трудової зайнятості за неоформленими трудовими договорами<sup>3</sup>. У своїх зверненнях до Омбудсмена України громадяни наголошують, що бідність примушує їх погоджу-

---

<sup>1</sup> Карпачова Н. Подання Уповноваженого Верховної Ради з прав людини Прем'єр-міністрові України Кінаху А. К. : від 25.12.2001. *Перший омбудсман України на захисті прав людини* : зб. документів 1999–2006. Київ : Азимут-Україна, 2007. С. 169.

<sup>2</sup> Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати. URL: <http://ukrstat.org/ua/operativ/operativ2015/gdn>.

<sup>3</sup> Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. Київ : Омбудсман України, 2011. С. 136.

ватися на несправедливі умови праці та її оплати, при цьому довести існування заборгованості при зайнятості без укладення трудових договорів вони не спроможні, залишаючись протягом тривалого часу без засобів до існування.

Досить детально вивчається Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини стан дотримання прав громадян на працю в щорічних доповідях. Зокрема, у доповіді за 2011 р. вказується, що в Україні стан дотримання прав громадян на працю є незадовільним, тому що переважна більшість роботодавців керуються сьогодні не вимогами закону, а, на жаль, своїми власними інтересами, що часто не збігаються із законом. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини має констатувати, що мільйони громадян України не мають реальної можливості повною мірою реалізувати своє право на працю, рівень зарплати залишається значно меншим за прожитковий, найбільш болючим питанням у сучасних умовах економічного розвитку України є порушення прав громадян на своєчасну оплату праці<sup>1</sup>.

Проте, якщо розглядати інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в системі органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, то на нашу думку, не можна залишити поза увагою той факт, що омбудсмен наділений державою так званими дублюючими повноваженнями.

З аналізу суб'єктів, яким спрямовуються подання, можна зробити висновок, що контроль омбудсмена поширюється й на органи контролю, які є органами державної влади. Тобто Уповноважений здійснює контроль над контролем. А фактично стосовно вказаних органів він здійснює нагляд за їх діяльністю.

Тому доцільно було б унести зміни та доповнення до Проекту Трудового кодексу, який взагалі не передбачає повноваження омбудсмена у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

---

<sup>1</sup> Див.: Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні : доп. Уповноваженого Верхов. Ради України з прав людини. Київ : ТОВ «АДЕФ-Україна», 2004. С. 389–412.

Стаття 344 визначає поняття державного нагляду та контролю, зазначаючи, якими органами він здійснюється, однак повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у Проекті Трудового кодексу на згадуються. Так, на нашу думку, до зазначеної статті необхідно додати органи парламентського контролю.

До системи спеціально уповноважених органів державного контролю потрібно включити омбудсмена, доповнивши відповідну статтю словами: «Уповноважений Верховної Ради України з прав людини як орган парламентського контролю». Крім того, Трудовий кодекс повинен чітко регламентувати повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо здійснення ним діяльності під час розгляду скарг із питань дотримання трудового законодавства.

На нашу думку, Кодекс має бути доповнений статтею «Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства» такого змісту: «Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює парламентський контроль за дотриманням трудового законодавства органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами на підставі скарг громадян.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює контроль за додержанням трудового законодавства незалежно від інших державних органів та посадових осіб, не підміняючи інші органи контролю. Під час здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства Уповноважений Верховної Ради України з прав людини має право:

- 1) безперешкодно відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, бути присутнім на їх засіданнях;
- 2) ознайомлюватися з документами та отримувати їх копії в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, органах прокуратури, включаючи справи, які знаходяться в судах;
- 3) вимагати від посадових і службових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ,



організацій незалежно від форми власності сприяння проведенню перевірок діяльності підконтрольних і підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій, виділення спеціалістів для участі у проведенні перевірок, експертиз і надання відповідних висновків;

4) запрошувати посадових і службових осіб, громадян України, іноземців та осіб без громадянства для отримання від них усних або письмових пояснень щодо обставин, які перевіряються по справі;

5) звертатися до суду із заявою про захист прав і свобод людини і громадянина, які за станом здоров'я чи з інших поважних причин не можуть цього зробити самостійно, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом;

6) бути присутнім на засіданнях судів усіх інстанцій;

7) направляти до відповідних органів акти реагування Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина для вжиття цими органами заходів;

8) перевіряти стан додержання встановлених трудових прав людини і громадянина відповідними державними органами;

9) здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

### ***Президент України***

Слід зазначити, що на сьогодні бракує ґрунтовних наукових праць вітчизняних вчених, присвячених вивченню проблем, пов'язаних зі здійсненням контрольно-наглядових функцій вищими органами державної влади України. Із-поміж контрольно-наглядових проваджень президентський контроль є, мабуть, найменш дослідженим. У величезній кількості наукових праць, присвячених інституту президентства, майже нічого не згадується про контрольно-наглядові повноваження глави держави за додержанням трудового законодавства<sup>1</sup>. Крім того, інститут президентського нагляду та контролю займає не тільки особливе місце в системі державного управління, а й відрізня-

---

<sup>1</sup> Див.: Кравченко В. В. Особливості президентського контролю. *Вісн. Запоріж. нац. ун-ту.* 2012. № 1 (II). С. 30.

ється багатосторонністю з огляду на особливий статус глави держави. При цьому контрольню-наглядіві повноваження Президента поширюються на різні гілки влади та застосовуються у різноманітних видах у відповідних сферах.

В юридичній літературі наводяться різні поняття президентського нагляду. Так, наприклад, О. П. Гетманець президентський нагляд визначає як притаманне державному управлінню явище, діяльність, що здійснюється на підставі Конституції України, законодавства України Президентом особисто або через його консультативні, дорадчі та інші органи і служби, щодо отримання, аналізу, вивчення, обстеження, оцінки інформації про діяльність, рішення, нормативно-правові акти органів і посадових осіб публічної влади, підприємств, установ та організацій, і вжиття на основі цієї інформації передбачених Конституцією та законами України заходів реагування<sup>1</sup>. Таким чином, автор під президентським наглядом розуміє діяльність самого Президента щодо здійснення такого нагляду. Проте ми вважаємо, що таке формулювання є не досить вдалим, адже діяльність Президента України пов'язана із великою кількістю допоміжних органів, серед яких варто виділити Адміністрацію Президента України та інші дорадчі органи, що безпосередньо здійснюють виявлення порушень закону відповідними органами.

Отже, ми поділяємо думку В. П. Беляєва, який зазначає, що президентський нагляд здійснюється у двох основних формах:

- а) безпосередній нагляд самого Президента (через право «вето»);
- б) президентський нагляд за допомогою допоміжних структур (зокрема, Адміністрації Президента)<sup>2</sup>.

Стаття 102 Основного Закону зазначає, що Президент України є главою держави і виступає від її імені. Президент України також є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини та громадянина. Згідно зі ст. 106 Основного Закону глава держави в Україні

<sup>1</sup> Гетманець О. П. Правове регулювання бюджетного контролю в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2009. С. 192–193.

<sup>2</sup> Беляев В. П. Контроль и надзор как формы юридической деятельности: вопросы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14. Саратов, 2006. С. 25.

також покликаний забезпечувати державну незалежність, національну безпеку та правонаступництво держави. Крім того, Президент України як глава держави має бути безпартійним і надпартійним, він – поза дрібними політичними інтригами, він символізує націю, державу, порядок<sup>1</sup>. Саме ці завдання й визначають роль і місце Президента України в суспільстві та державі.

Контрольні та наглядові функції Президента України конкретно не зазначені в Основному Законі нашої держави, проте впливають із його повноважень. Так, будучи гарантом Конституції України, прав і свобод людини та громадянина, Президент України наділений повноваженнями щодо: 1) законодавчої ініціативи (ст. 93 Конституції України) та ветовання законів, прийнятих Верховною Радою України (п. 30 ч. 1 ст. 106 Конституції України); 2) звернення до Конституційного Суду України щодо вирішення питань про відповідність Конституції України законів та інших правових актів Верховної Ради України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, чинних міжнародних договорів, а також щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів України (статті 150, 151 Конституції України). Тим самим Президент України уповноважений здійснювати контроль за конституційністю правових актів та гарантувати принцип верховенства Конституції України, а також контролювати забезпечення конституційних прав і свобод людини, не допускати звуження обсягу цих прав чи їх порушення.

Крім того, Президент України, будучи главою держави, перебуває над усіма органами державної влади України, без огляду на належність їх до тієї чи іншої гілки влади. Це обумовлює здійснення Президентом України повноважень, які мають «квазісудовий» характер і передбачають застосування главою держави до визначеного кола суб'єктів чітко встановлених Основним Законом конституційних санкцій, у зв'язку з порушенням чи невиконанням ними Конституції України. Так, відповідно до своїх повноважень Президент

---

<sup>1</sup> Див.: Ачкасов В. А., Грызлов Б. В. Институты западной представительной демократии в сравнительной перспективе : учеб. пособие. Санкт-Петербург : ИВСЭП, Знание, 2006. С. 139.

має право припиняти повноваження Верховної Ради України, призначати за згодою Верховної Ради України Прем'єр-міністра України та приймати рішення про його відставку, призначати за поданням Прем'єр-міністра України членів Кабінету Міністрів України, керівників інших центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій та припиняти їхні повноваження на цих посадах, призначати за згодою Верховної Ради України Генерального прокурора та звільняти його з посади, призначати половину складу Ради Національного банку України, утворювати, реорганізовувати за поданням Прем'єр-міністра України міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, зупиняє дію актів Кабінету Міністрів України, скасовує акти Ради міністрів Автономної Республіки Крим (ст. 106 Конституції України)<sup>1</sup>.

Таким чином, однією з правових форм реалізації компетенції Президента України є контрольно-наглядова діяльність, тобто сукупність дій, спрямованих на:

- спостереження за функціонуванням окремих органів виконавчої влади з метою отримання об'єктивної та достовірної інформації про результативність та законність їх діяльності;
- вжиття заходів щодо запобігання порушенням вимог нормативно-правових актів у сфері трудових правовідносин;
- надання допомоги органам виконавчої влади в поновленні законності та дисципліни;
- встановлення причин та умов, що сприяють порушенню вимог нормативно-правових актів у сфері дотримання трудового законодавства;
- вжиття заходів для притягнення до юридичної відповідальності винних осіб<sup>2</sup>.

Допоміжним органом, що здійснює нагляд за дотриманням трудового законодавства, є Адміністрація Президента України. Відпо-

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Див.: Присяжнюк А. Й. Загальна характеристика повноваження Президента України щодо контролю за діяльністю органів виконавчої влади. *Наше право*. 2011. №4 (3). С. 44.

відно до Положення про Адміністрацію Президента України, затвердженого Указом Президента України від 2 квітня 2010 р. № 504/2010, Адміністрація Президента України є постійно діючим допоміжним органом, утвореним Президентом України, основними завданнями якої є організаційне, правове, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення Президентом України визначених Конституцією України повноважень. Аналізуючи діяльність Адміністрації Президента України, можна визначити основні напрями діяльності у сфері дотримання трудового законодавства, а саме:

- здійснення аналізу політичних, економічних, соціальних, гуманітарних та інших процесів, що відбуваються в Україні і світі, підготовка за його результатами для подання на розгляд Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації внутрішньої і зовнішньої політики держави, спрямованої на забезпечення додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина, державного суверенітету, територіальної цілісності України;

- здійснення в установленому порядку експертизи прийнятих Верховною Радою України законів, що надійшли на підпис Президентові України, підготовка пропозицій щодо підписання законів або застосування щодо них права вето;

- забезпечення підготовки проектів законів, що вносяться Президентом України до Верховної Ради України в порядку законодавчої ініціативи;

- підготовка пропозицій щодо визначення Президентом України законопроектів як невідкладних для позачергового розгляду Верховною Радою України тощо<sup>1</sup>.

Досить суттєвими контрольними та наглядовими повноваженнями Президента України можемо назвати прийняття ним відповідних підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів та їх посадових осіб, у тому числі і з приводу дотримання трудового законодавства. Одним із таких правових актів є Положен-

---

<sup>1</sup> Положення про Адміністрацію Президента : Указ Президента України від 02.04.2010 № 504/2010. *Офіц. вісн. України*. 2010. №25. Ст. 978.

ня про контроль за виконанням указів, розпоряджень і доручень Президента України від 26 липня 2005 р. № 1132/2005. Відповідно до цього Положення контролю підлягають акти, доручення, які містять конкретні завдання органам виконавчої влади щодо здійснення заходів, розгляду або вирішення питань тощо. Контроль за виконанням актів, доручень передбачає такі етапи:

- 1) постановка на контроль, визначення форм і методів контролю;
  - 2) контроль стану виконання актів, доручень;
  - 3) інформування Президента України про хід виконання актів, доручень та надання Державному секретарю України пропозицій щодо здійснення подальшого контролю за їх реалізацією;
  - 4) зняття з контролю завдань, визначених актами, дорученнями<sup>1</sup>.
- Проте, на жаль, на сьогодні із розвитком суспільних відносин цей правовий акт не спроможний повною мірою охопити наглядову функцію Президента України.

Таким чином, під президентським контролем (наглядом) за дотриманням трудового законодавства слід розуміти діяльність як глави держави, так і його Адміністрації, а також структурних підрозділів останньої, щодо перевірки стану дотримання трудового законодавства органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та їх посадовими особами, спрямовану на виявлення різноманітних відхилень у сфері трудових правовідносин та прийняття на цих підставах необхідних рішень щодо усунення і попередження таких порушень у майбутньому<sup>2</sup>.

Таким чином, президентський нагляд є способом забезпечення законності і відіграє важливу роль у здійсненні ефективного державного управління. Удосконалення наглядової діяльності Президента України та вирішення проблемних питань з метою реалізації поставлених державою завдань та забезпечення законності має важливе значення для розбудови Української держави та її виходу на європей-

---

<sup>1</sup> Питання контролю за виконанням указів, розпоряджень і доручень Президента України : Указ Президента України від 26.07.2005 № 1132/2005. *Офіц. вісн. України*. 2005. № 30. Ст. 1788.

<sup>2</sup> Див.: Серeda О. Г. Президентський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України. *Наука і правоохорона*. 2013. № 4, ч. 2. С. 57–62.

ський рівень. Наглядова діяльність Президента України не повинна зводитися лише до перевірки виконання як такого, а має враховувати якість виконання, своєчасне виявлення проблем та концентрацію зусиль на коригування ситуації, застосування заходів щодо виконання завдань.

***Інші органи державної влади як суб'єкти нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства***

Кабінет Міністрів України є органом, що здійснює державний контроль за дотриманням трудового законодавства. Він розробляє і забезпечує реалізацію Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, визначає функції загальних та галузевих міністерств щодо охорони праці та встановлює порядок створення і використання фондів охорони праці<sup>1</sup>. Кабінет Міністрів України сприяє тому, щоб ці органи у повному обсязі використовували свої повноваження, заслуховує їх звіти, доповіді й інформацію про виконання завдань, що стоять перед ними, про розвиток відповідних галузей<sup>2</sup>. Контролюючі повноваження Кабінету Міністрів України закріплені в Конституції України, згадуються вони і в інших нормативних актах.

У структурі Кабінету Міністрів України стосовно забезпечення дисципліни і законності в процесі регулювання й реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин важливу роль відіграє Міністерство соціальної політики України.

До Міністерства соціальної політики України у 2017 р. надійшло 34 129 звернень громадян від 55 301 особи<sup>3</sup>.

Велика кількість звернень громадян стосовно недотримання законодавства про працю наводить на думку, що органи, покликані здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства, не належним чином виконували свої завдання. Це негативно позначило-

---

<sup>1</sup> Див.: Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 1998. С. 394.

<sup>2</sup> Див.: Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні : навч.-практ. посіб. Харків : Нац. юрид. акад. України, 1998. С. 25–26.

<sup>3</sup> Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua>.

ся на стані законності у сфері трудових прав громадян та збільшило соціальну напругу в суспільстві.

На думку Н. Б. Болотіної та Г. І. Чанишевої, головними причинами масових порушень трудового законодавства України є: а) відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, які б примушували працедавців до безумовного їх виконання; б) недобросовісний відомчий та регіональний контроль за дотриманням законодавства про працю й оплату праці галузевих міністерств, відомств, органів місцевої виконавчої влади; в) відсутність ефективних юридичних та організаційних процедур забезпечення реального й відповідного представництва інтересів держави в акціонерних організаціях, де є частина державної власності; г) недієздатність комісій з трудових спорів; д) низький рівень правових знань та безвідповідальність керівників організацій, посадових осіб і персоналу за дотриманням трудового законодавства<sup>1</sup>. До наведеного переліку причин, на наш погляд, слід додати такі:

- високий рівень корупції серед чиновників;
- відсутність суворого контролю за приватизованими підприємствами, інвестори яких не виконують установлених вимог Фонду державного майна України щодо збереження кількості працівників та рівня їх соціального забезпечення;
- значний податковий тиск на фонд оплати праці та ін.

У складі Міністерства соціальної політики України діяв Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці). Його правонаступником стала Державна інспекція України з питань праці, а з 10 вересня 2014 р. і дотепер діє Державна служба України з питань праці, яка є центральним органом виконавчої влади.

Діяльність Міністерства спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з пи-

---

<sup>1</sup> Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины. Харьков : Одиссей, 1999. С. 365–366.



тань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі – загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Держпраці у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства.

Її завданнями є:

- реалізація державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю;
- реалізація державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення;
- реалізація державної політики з питань контролю за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- розроблення та внесення пропозицій щодо формування державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, а також законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Відповідно до ст. 260 Кодексу законів про працю України, державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Особлива роль законодавцем відведена органам державного нагляду за охороною праці. Відповідно до ст. 38 Закону України «Про охорону праці» державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підвітні і не підконтрольні.

Рішення посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно до завдань

інспекційної служби або створюються і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації. Наукова підтримка наглядової діяльності здійснюється відповідними науково-дослідними установами.

Протягом останніх років надається принципове значення розробці принципів та методів управління цією вже докорінно новою системою, хоча особливості її побудови та функціонування визначено ще не повністю.

Питання безпеки та захисту населення в Україні, об'єктів економіки та всього національного надбання і територій держави від пожеж і їх наслідків мають розглядатися як невід'ємна частина державної політики у сфері національної безпеки і державного будівництва, тобто як одна з важливих функцій діяльності центральних органів виконавчої влади.

Підсумовуючи викладене вище, зауважимо, що в процесі реалізації контрольно-наглядових функцій компетентні органи держави можуть застосовувати комплекс прав, наданих їм для використання в правовідносинах із підлеглими чи непідлеглими об'єктами управління<sup>1</sup>. Крім того, як уже вказувалося, для забезпечення ефективності контрольно-наглядової діяльності органи управління у сфері охорони праці всіх рівнів наділені певними спеціальними повноваженнями.

## **4.2. Взаємодія органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства**

Демократичний розвиток нашої держави, спрямованість влади на реальне дотримання та забезпечення проголошених Конституцією України та законами України основоположних прав людини і громадянина зумовили необхідність перегляду форм та методів діяльності

---

<sup>1</sup> Див.: Серeda O. Г. Органи державної влади як суб'єкти нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). С. 325–330. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms2013\\_6\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms2013_6(2)).

державної влади та її органів, діяльність суб'єктів господарювання та окремих громадян. При цьому поступовий розвиток ринкових відносин призвів до перегляду не тільки форм та методів господарської діяльності, а й ставлення держави до проблем трудового законодавства. Досить суттєвим у цьому механізмі захисту є налагодження взаємодії органів, які уповноважені на здійснення контролюючих повноважень із органами, що здійснюють нагляд за дотриманням трудового законодавства. Налагодження реальної роботи такого механізму взаємодії є досить важливим для правового та соціального захисту трудових прав громадян, захисту від негативного впливу на трудові відносини інших органів державної влади, органів місцевого самоврядування, окремих суб'єктів трудового права.

Реальне забезпечення взаємодії між органами, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, з органами, що здійснюють нагляд, на сьогодні є досить актуальним, адже щороку кількість порушень трудових прав громадян суттєво збільшується. Це зумовлено, на нашу думку, ситуацією, що наразі існує у країні, а саме суттєве порушення оплати праці, недотримання умов роботи працівників, неналежне забезпечення працівників необхідними матеріальними ресурсами. Сьогодні в Україні почастишали випадки неукладення трудового договору, що є порушенням встановленого законодавством порядку прийняття на роботу тощо. Ситуацію загострює і суспільне ставлення працівників до таких умов праці. Більшість із них погоджуються на ці умови, через побоювання втратити роботу, а отже, і єдиний дохід для існування.

Саме для недопущення зловживання роботодавцями своїми правами у кожній державі створюється та функціонує система державного та громадського нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Такий нагляд та контроль спрямовані на забезпечення законності у трудових правовідносинах, запобігання порушенням трудового законодавства, усунення порушень у сфері трудового права.

Ураховуючи зазначені вище положення, В. Л. Костюк до основних завдань органів, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства, відносить:

– захист трудових прав працівників, а також прав застрахованих осіб, встановлених трудовим законодавством про загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

– притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства та/або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів;

– забезпечення поновлення порушених трудових прав та соціально-трудова гарантій відповідно до Кодексу законів про працю України та чинного законодавства;

– інформування відповідних органів державної влади про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів відповідно до закону<sup>1</sup>.

Суттєвим та ефективним захистом трудових прав громадян є саме взаємодія органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Необхідність взаємодії в роботі на прикладі правоохоронних органів розглядав В. П. Шибіко, який указував на необхідність взаємодії правоохоронних органів у зв’язку з тим, що органи мають спільні завдання боротьби зі злочинністю, але є самостійними, не підпорядкованими один одному, мають різні способи й методи боротьби зі злочинністю, правильне поєднання яких повинно забезпечити успіх у запобіганні й розслідуванні злочинів<sup>2</sup>. Про важливе значення взаємодії в суспільному житті говорив також І. Т. Фролов, який зазначав, що будь-яке явище самостійно, ізольовано від інших об’єктів матеріального світу існувати не може. Лише взаємодіючи з іншими, різні явища, предмети, об’єкти та процеси функціонують і розвиваються<sup>3</sup>. Таким чином, взаємодія між різними органами є досить суттєвим та необхідним явищем у державному та суспільному житті.

---

<sup>1</sup> Костюк В. Л. Правосуб’єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-правовий аспект. *Часопис Нац. ун-ту «Остроз. акад.»*. Серія «Право». 2012. № 1 (15). С. 11.

<sup>2</sup> Михеєнко М. М. Загальні положення попереднього розслідування. *Кримінальний процес України*. Київ : Либідь, 1999. 534 с.

<sup>3</sup> Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. Москва : Политиздат, 1989. С. 58.

З огляду на наведене вище, виникають запитання: що ж таке взаємодія, як вона здійснюється, яким чином регулюється та на чому базується. Окремі аспекти взаємодії у своїх працях розглядали такі вчені, як А. А. Аленін, О. О. Аксьонов, О. М. Бандурка, Г. А. Туманова, Ю. В. Дубко, А. О. Михайленко, О. Ф. Долженкова, В. Н. Шамрай. Проте, незважаючи на досить поширений у літературі термін «взаємодія», серед науковців на сьогодні немає єдиної позиції щодо його трактування. Така ситуація обумовлює досить багато проблем, що потребують дослідження та вирішення.

В етимологічному словнику зазначено, що поняття «взаємодія» має слов'янське походження, позначає поняття «обопільний; спільний»<sup>1</sup>. Новий тлумачний словник української мови дає таке визначення терміна «взаємодія» – взаємний зв'язок між предметами у дії, а також як погоджена дія між ким-небудь<sup>2</sup>. Таким чином, взаємодією визначається перш за все відповідний взаємний та погоджений зв'язок між окремими державними органами.

Поняття взаємодії застосовується не лише в юриспруденції, а й в інших галузях науки. Так, наприклад, В. Н. Шамрай, поняття взаємодії розглядає з точки зору філософської категорії, що відображає процеси впливу об'єктів один на одного, їхню взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. У філософії під взаємодією розуміється категорія відношення, яка породжує єдність речей та процесів почуттєвого світу<sup>3</sup>. Взаємодія розглядається і з точки зору науки. Така взаємодія, як вважає В. Г. Афанасьєв, означає, що робота повинна являти собою не добір випадкових, не пов'язаних між собою заходів, а глибоко обмірковану сукупність чітко упорядкованих, пов'язаних між собою заходів, розроблених на підставі врахування умов, своєрідності обстановки та завдань<sup>4</sup>. Ми погоджуємося з твер-

<sup>1</sup> Див.: Цыганенко Г. П. Этимологический словарь русского языка : более 5000 слов. Киев : Рад. шк., 1989. С. 58.

<sup>2</sup> Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. / [уклад.: В. Яременко, О. Сліпушко]. Київ : АКОНІТ, 2001. С. 188.

<sup>3</sup> Шамрай В. Поняття і суть взаємодії, її значення. *Прокуратура, людина, держава*. 2004. № 1. С. 61.

<sup>4</sup> Афанасьев В. Г. Научное управление обществом (Опыт системного исследования). Изд. 2-е, доп. Москва : Политиздат, 1973. С. 186.

дженням автора стосовно того, що взаємодія є глибоко обміркованими та чітко упорядкованими заходами, адже саме в цьому полягає ефективність здійснення такої взаємодії та досягнення найбільш бажаного результату.

Термін «взаємодія» вживається і в управлінській діяльності. Так, у цій сфері В. М. Плішкін та Ю. Ф. Кравченко взаємодію визначають як форму зв'язку елементів системи, за допомогою якої вони, взаємодоповнюючи один одного, створюють умови для успішного функціонування системи в цілому<sup>1</sup>. Таким чином, науковці визначають взаємодію не як діяльність, а як форму зв'язку елементів системи. На нашу думку, взаємодію можна розглядати як форму діяльності, проте така позиція є вужчою у своєму розумінні від розгляду взаємодії як діяльності. Діяльність – це досить широке поняття, що включає в себе і форму, і методи, і спільні заходи, і відповідні дії тощо. Отже, взаємодія як форма діяльності є однією зі структурних елементів взаємодії як діяльності в цілому.

На нашу суб'єктивну думку, досить повне визначення поняття взаємодії дає В. В. Ковальов, який розглядає взаємодію як засновану на нормах закону та підзаконних нормативних актах спільну діяльність не підпорядкованих організаційно суб'єктів із відмінною компетенцією та спеціалізацією, узгоджену за часом, місцем, засобами і методами реалізації для вирішення конкретних завдань, що зумовлюються характером слідчої ситуації, для розв'язання якої вона здійснюється, з метою розкриття та розслідування злочинів, встановлення об'єктивної частини та забезпечення правильного застосування закону<sup>2</sup>. Це визначення є досить чітким та характеризує майже всі необхідні ознаки, які притаманні поняттю взаємодії, як управлінського та державного явища. Проте ми де в чому не погоджуємося із метою здійснення взаємодії. Так, трактуючи наведене вище визначення поняття «взаємодія», автором зазначається, що основною метою взаємодії є розкриття та розслідування злочинів,

---

<sup>1</sup> Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. С. 500.

<sup>2</sup> Ковальов В. В. Взаємодія слідчого з працівниками експертної служби МВС України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2008. С. 8.

встановлення об'єктивної частини та забезпечення правильного застосування закону. Із нашої точки зору, метою взаємодії має бути досягнення рівноваги в суспільстві, дотримання прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина на будь-якому етапі суспільного розвитку, а не тільки у випадку їх порушення та потреби у відновленні. Виходячи із цього вважаємо, що основною метою взаємодії органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є реальне дотримання ст. 43 Конституції України, яке передбачає право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Досить важливим при здійсненні взаємодії наведених вище органів є забезпечення та реалізація конституційного положення на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом.

На основі наведених вище позицій взаємодію органів нагляду із органами контролю за дотриманням трудового законодавства можна визначити як їх спільну діяльність, що виражається у здійсненні цими органами спільних дій у сфері трудового права, які є запланованими та ними ж узгодженими й спрямованими на досягнення поставлених перед цими органами та державою в цілому основоположних завдань, якими є: реальне забезпечення права на працю та належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом, на вирішення питань, які виникають у сфері трудового права і не можуть бути вирішені органами самостійно, та забезпечення відновлення порушених прав.

Для більш чіткого та повного розгляду будь-якого поняття досить важливим є виділення, вивчення та здійснення загальної характеристики ознак предмета дослідження. В юридичній літературі до ознак взаємодії, як і до самого поняття взаємодії, ставляться досить неоднозначно.

Так, наприклад, здійснюючи розгляд та характеристику поняття «взаємодія», О. Ф. Долженков наводить такі ознаки взаємодії: спільні дії або діяльність двох і більше суб'єктів; базування на законах; спрямованість на боротьбу зі злочинністю та розв'язання завдань



щодо забезпечення виконання покарань і ресоціалізації злочинців; узгодження дій правоохоронних органів за метою, часом, місцем здійснення; забезпечення комплексного використання сил, засобів і методів з найменшими витратами; спеціальні суб'єкти взаємодії<sup>1</sup>. Д. Г. Заброта вважає, що взаємодія як найпростіша модель соціального явища та процесу можлива лише за таких умов: наявності двох або більшої кількості індивідів, що обумовлюють переживання та поведінку один одного; наявності актів, через які вони обумовлюють взаємні переживання та вчинки; наявності провідників, що здійснюють передачу дії або подразнення від одного індивіда до іншого<sup>2</sup>. На переконання Р. М. Ляшука, до загальних ознак поняття взаємодії належать такі:

- а) це різновид діяльності;
- б) взаємодія передбачає наявність не менше двох учасників;
- в) вона характеризується змістом вирішуваних завдань.

Водночас автором зазначається, що позиції вчених не розходяться щодо таких елементів поняття взаємодії:

- а) рівноправність/нерівноправність суб'єктів взаємодії;
- б) погодженість заходів за часом, місцем, метою та засобами;
- в) спільність заходів;
- г) спрямованість взаємодії;
- д) систематичність та стійкість зв'язків при взаємодії;
- е) допоміжний характер<sup>3</sup>.

Проте ми не погоджуємося із тими науковцям, які не відносять до ознак взаємодії ознаки щодо налагодження спільних заходів діяльності, узгодженості часу, мети, засобів такої діяльності, систематичності проведення взаємодії між органами нагляду та контролю. Наведені вище ознаки характеризують взаємну діяльність саме як спільну діяльність, а не будь-яку іншу хаотичну роботу відповідних

---

<sup>1</sup> Долженков О. Ф. Організаційні форми взаємодії органів внутрішніх справ. *Вісн. ЛАВСУ*. 2002. №4. С. 232.

<sup>2</sup> Заброта Д. Г. Взаємодія суб'єктів боротьби з корупцією (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2005. С. 46.

<sup>3</sup> Ляшук Р. М. Визначення поняття взаємодії дільничних інспекторів прикордонної служби. *Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ*. 2012. №1. С. 188.

органів. Саме при здійсненні таких узгоджених та цілеспрямованих заходів і досягається найбільш бажана мета у сфері захисту трудових праввідносин.

Г. В. Подгорна, розглядаючи контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства як відповідної організованої системи, зазначає, що така система органів нагляду та контролю повинна ґрунтуватися на засадах законності. Автор також зазначає, що діяльність усіх суб'єктів вказаної системи має бути регламентована систематизованим нормативно-правовим актом, який визначатиме основні напрями контрольної-наглядової діяльності, цілі, завдання, загальні особливості такої діяльності, єдину методичку проведення перевірок органами нагляду та контролю<sup>1</sup>.

На основі загальних ознак, які притаманні взаємодії, вважаємо за доцільне виокремити ті, які притаманні взаємодії органів нагляду та контролю у сфері трудового права. Такими ознаками є:

1) наявність законодавчої бази щодо взаємного регулювання суспільних відносин у сфері трудового права. Будь-яка діяльність державного чи іншого органу в суспільстві, у тому числі і діяльність органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, базується на відповідних законах та інших нормативно-правових актах, які визначають основні повноваження та компетенцію цих органів у відповідній сфері життя суспільства. Взаємне регулювання суспільних відносин різними органами державної влади також має базуватися на відповідних нормативних актах. Найчастіше ці правові акти приймаються у формі спільних наказів про порядок здійснення взаємодії між органами чи прийняття одного нормативного акта декількома суб'єктами права, у якому здійснюється правове регулювання тих чи інших проблемних питань цими ж органами;

2) наявність більше двох суб'єктів взаємодії органу нагляду та органу контролю. Не є винятком і наявність іншого (третього суб'єкта), який не належить до наведених вище категорій суб'єктів;

3) наявність спільної мети, що виражається у точному та неухильному дотриманні трудового законодавства, забезпечення реального

<sup>1</sup> Подгорна Г. В. Щодо системної організації діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2010. №4. С. 732.

права на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом, на вирішення питань, які виникають у сфері трудового права і не можуть бути вирішені органами самостійно, та забезпечення відновлення порушених прав;

4) здійснення органами нагляду та контролю спільної діяльності, що може виражатися у проведенні спільних виїздів, спільних перевірок, вчиненні інших передбачених законом дій, узгодження часу, дій, засобів, форм та методів діяльності органів, що взаємодіють. Характерною особливістю цих дій є їх узгодженість;

5) рівноправність учасників взаємодії (органів) у сфері дотримання трудового законодавства щодо виявлення та відновлення порушених прав та дотримання трудового законодавства;

6) систематичність, тобто постійність здійснення такої взаємодії.

Г. В. Подгорна, здійснюючи характеристику системи органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, зазначила, що ця система є відкритою. Одним із видів діяльності всіх контрольно-наглядових органів є систематичне інформування населення про стан дотримання трудового законодавства на підприємствах, в установах та організаціях. Органи нагляду та контролю не просто не мають права приховувати від населення реальний стан виконання трудового законодавства, а навіть зобов'язані доводити до відома громадян нашої держави про всі випадки порушень трудового законодавства власниками чи уповноваженими ними органами.

Проте, незважаючи на досить суттєві відмінності між наглядом та контролем, їх взаємодія є досить суттєвою та необхідною, а також спрямована на реальне дотримання трудових прав людини і громадянина та трудового законодавства в цілому.

Однією з основних умов нормальної та ефективної організації взаємодії й діяльності органів нагляду та контролю у сфері дотримання трудового законодавства є побудова такої взаємодії на відповідних принципах діяльності. Принцип у загальному розумінні – це першоджерело, керівна ідея, основне правило поведінки, діяльності<sup>1</sup>. О. Ю. Синявська принципи взаємодії розподіляє на дві великі групи:

---

<sup>1</sup> Большой словарь иностранных слов / под ред. С. М. Локшиной, В. Ф. Корецкого. Москва : ЮНЕСКО, 1999. С. 10.

загальні та спеціальні. До загальних принципів взаємодії автор відносить принципи: добровільності, дотримання прав та свобод людини і громадянина, гуманізму, справедливості, науковості, комплексності, правової упорядкованості, законності, рівноправності, гласності, принцип плановості. Спеціальні або організаційно-технічні принципи О. Ю. Синявська поділяє на два підвиди: принципи побудови системи взаємодії та принципи здійснення процесу взаємодії. До принципів побудови системи взаємодії належать принципи: спільності інтересів, функціональності, нормованості, спеціалізованості. До принципів здійснення процесу взаємодії автор відносить принципи: безперервності, скоординованості дій, маневреності (або оперативності та гнучкості), відповідальності за виконання зобов'язань при взаємодії, заохочення<sup>1</sup>.

Н. В. Лебідь дотримується думки, що принципами взаємодії є:

а) суворе дотримання законності під час провадження справ про правопорушення;

б) забезпечення прав і свобод громадян, охорони правопорядку, інтересів власників об'єктів, третіх осіб і держави;

в) відповідальність співробітників державних інспекцій та органів внутрішніх справ за своєчасне і якісне прийняття рішень за фактом порушення;

г) узгоджене планування дій і заходів відповідно до закону;

д) самостійність органу внутрішніх справ у виборі засобів і методів оперативно-розшукової діяльності в межах чинного законодавства, однак у деяких випадках необхідна координація діяльності й у виборі таких методів;

е) активне використання передових методик, наукових і технічних досягнень у попередженні, розкритті та розслідуванні порушень законності;

є) забезпечення конфіденційності та нерозголошення даних перевірок до судового розгляду справи<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Синявська О. Ю. Принципи взаємодії персоналу органів внутрішніх справ з населенням. *Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ*. 2010. Вип. 49. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vkhnvvs/2010\\_49/49/7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnvvs/2010_49/49/7.pdf).

<sup>2</sup> Лебідь Н. В. Адміністративно-правовий статус державних інспекцій в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2004. С. 137–138.

Хоча принципи взаємодії є похідними від загальних принципів права, проте вони мають неабияке значення для налагодження нормального функціонування всього державного механізму у відповідних сферах суспільної діяльності. Побудова взаємодії у трудовому праві на вищенаведених принципах є досить важливою, адже вони визначають спрямованість на реальну співпрацю органів нагляду та контролю у сфері трудового законодавства, захист прав людини і громадянина.

Здійснюючи аналіз нормативно-правових актів у сфері дотримання трудового законодавства, можна виділити досить широке коло контролюючих органів у цій сфері. Основна роль у забезпеченні контролю за дотриманням законодавства про працю належить Міністерству соціальної політики України. Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України від 17 червня 2015 р. №423<sup>1</sup> основними завданнями Мінсоцполітики є:

1) забезпечення формування та реалізації державної політики:

– у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов’язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, волонтерської діяльності, з питань сім’ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім’ї, протидії торгівлі людьми, а також захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги, соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати;

– щодо соціального захисту, зокрема осіб з інвалідністю, осіб, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», ветеранів праці, ветеранів військової служби, жертв нацистських переслідувань, дітей війни та жертв політичних репресій;

2) забезпечення формування та реалізації державної політики:

---

<sup>1</sup> Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 17 черв. 2015 р. №423. URL: <http://www.rada.gov.ua>.

– щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

– щодо соціального захисту ветеранів війни та учасників анти-терористичної операції, зокрема, забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, технічними та іншими засобами реабілітації, житлом, надання освітніх послуг, організації поховання, а також соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції;

– у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду;

– щодо здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

– щодо забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення;

3) здійснення в межах повноважень, передбачених законом, державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Важливим центральним органом виконавчої влади України у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є Державна служба України з питань праці.

Окрему увагу слід приділити питанням розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232 було прийнято Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві<sup>1</sup>. Цей Порядок визначає процедуру проведення розсліду-

<sup>1</sup> Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві : постанова Каб. Міністрів України від 30 листоп. 2011 р. № 1232. *Офіц. вісн. України*. 2011. № 94. С. 64. Ст. 3426.

вання та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або в їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах. У Порядку чітко встановлюється та визначається роль прокуратури в розслідуванні нещасних випадків. Так, відповідно до п. 37 Порядку, якщо настав нещасний випадок, нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, випадок смерті або зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків, роботодавець зобов'язаний протягом однієї години повідомити з використанням засобів зв'язку та протягом трьох годин подати на паперовому носії повідомлення до відповідних державних органів.

Одним із центральних органів виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сферах цивільного захисту, є Державна служба України з надзвичайних ситуацій.

Основними завданнями Державної служби України з надзвичайних ситуацій є:

1) реалізація державної політики у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності;

2) здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням і виконанням вимог законодавства у сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб;

3) внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у зазначених сферах;

4) реалізація в межах повноважень, передбачених законом, державної політики у сфері волонтерської діяльності.

Контролюючими функціями щодо дотримання норм трудового права наділені професійні спілки та окремі громадяни. Закон України

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. говорить про незалежність профспілок – як у цілому, так і від держави, їх невідповідність та невідконтрольність у своїй діяльності органам державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовим особам, роботодавцям.

Професійні спілки здійснюють контроль за додержанням власниками законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників і забезпеченням їх засобами колективного та індивідуального захисту. Професійні спілки мають право безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (угод), вносити власнику, державним органам управління подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

Ю. М. Симоненко, розглядаючи значення засобів масової інформації на прикладі взаємодії громадськості з правоохоронними органами, зазначає, що доцільність взаємодії ЗМІ та органів внутрішніх справ виявляється в тому, що сьогодні мас-медіа користуються високим престижем та авторитетом серед населення різної категорії. Для поширення серед населення інформації щодо діяльності органів внутрішніх справ використовуються різні форми її підготовки, випуск і поширення інформаційних бюлетенів, прес-оглядів, фото, відеоматеріалів, інформаційних збірників, експрес-інформації, проведення прес-конференцій, брифінгів, «круглих столів», телевізійних дебатів прес-клубів, організація інтерв'ю з керівниками органів внутрішніх справ; підготовка і проведення телепередач і радіопередач, забезпечення публікацій (виступів) у ЗМІ керівників або інших відповідальних працівників органів внутрішніх справ, розміщення web-сторінок в Інтернеті про органи внутрішніх справ, інші форми поширення офіційної інформації, що не суперечать чинному законодавству<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Симоненко Ю. М. Взаємодія та конфлікти ЗМІ з представниками правоохоронних органів у вирішенні проблем злочинності. *Наук. зап. ін-ту журналістики*. 2010. Т. 39 (квіт. – черв.). С. 64.



До основних напрямів взаємодії правоохоронних органів зі ЗМІ, як зазначає В. А. Журавель, належать:

- 1) формування суспільної думки щодо питань боротьби зі злочинністю;
- 2) поглиблення правової поінформованості населення;
- 3) інформування про діяльність правоохоронних органів;
- 4) забезпечення розкриття й розслідування злочинів;
- 5) профілактика правопорушень<sup>1</sup>.

Отже, можемо визначити основні положення взаємодії органів нагляду із контролюючими функціями громадян, а саме інформування прокуратури про порушення трудових прав громадян, повідомлення про незаконні обмеження у праві вибору трудової діяльності, порушення конституційного принципу заборони праці жінок та неповнолітніх на небезпечних та шкідливих для їхнього здоров'я роботах, інформування про трудову діяльність, яка здійснюється з порушенням встановлених трудовим законодавством обмежень (наприклад, для державних службовців чи інших посадових осіб) тощо. Важливим є надання відомостей до органів, що здійснюють нагляд та контроль у сфері трудового права щодо своєчасної та правильної виплати заробітної плати, дотримання вимог належних, безпечних та здорових умов праці, захисту від незаконного звільнення.

Окремо зазначимо, що здійснення будь-якої взаємодії між державними органами має відбуватися у відповідних правових формах. Правовою формою взаємодії є зовнішній вияв спільної діяльності органів, які здійснюють певну спільну діяльність. Визначення конкретних форм взаємодії є досить важливим для її правильного та ефективного налагодження. На думку Я. Ю. Кондратьєва, існують різні форми взаємодії, а саме:

- обмін інформацією, що сприяє більш об'єктивній і об'ємній оцінці існуючого становища;
- розробка спільних планів і викриття винних;
- розробка і втілення в життя планів профілактичних заходів з активним використанням досягнень науки і техніки у цій роботі.

---

<sup>1</sup> Журавель В. А. Проблеми теорії та методології криміналістичного прогнозування. Харків : Право, 1999. С. 84.

- Автор також виділяє методи здійснення спільних заходів, якими є:
- перевірка різних сфер діяльності підприємств, установ, організацій державного, суспільного та приватного майна;
  - аналіз стану та динаміки різних видів правопорушень як на конкретній території, так і в різних галузях народного господарства;
  - проведення спільних нарад з актуальних питань, розробка спільних планів, програм, перевірок;
  - розробка проектів нормотворчих актів;
  - обмін досвідом роботи<sup>1</sup>.

М. І. Мінаєва, розглядаючи форми взаємодії між органами публічної влади, включає до них такі: взаємний обмін інформацією; підготовку спільних узагальнень практики діяльності; спільні заходи з інформування громадськості про діяльність органів публічної влади; спільні заходи, спрямовані на підвищення професійної кваліфікації працівників; спільне проведення перевірок виконання законів, а також таку форму взаємодії, як узгоджена діяльність; ділове співробітництво; діловий контакт<sup>2</sup>.

В юридичній літературі окремо виділяють і форми взаємин суб'єктів. М. Н. Марченко під формою взаємин пропонує розуміти зовнішній вияв дій (сукупності дій), які здійснюються з метою управління справами цієї адміністративно-територіальної одиниці, в межах компетенції, встановленої законом. Автор зазначає, що, розглядаючи форми взаємин, потрібно говорити про два аспекти – правовий та організаційний. Правова форма – це діяльність, пов'язана зі створенням юридичних актів. Організаційна форма – це фактична діяльність, пов'язана із встановленням зв'язків між різними суб'єктами<sup>3</sup>. Під організаційними формами варто розуміти різного роду засідання управомочених на здійснення контролю та нагляду органів, прове-

<sup>1</sup> Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність»: науково-практичний коментар / за заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва. Київ, 1999. С. 45.

<sup>2</sup> Мінаєва М. І. *Форми взаємодії органів публічної влади на місцевому рівні. Державне будівництво*. Електрон. факс. вид. Харків. регіон. ін-ту держ. упр. НАДУ при Президентові України. 2010. № 1. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/debu/2010-1/doc/4/06.pdf>.

<sup>3</sup> Теория государства и права : курс лекций / под ред. М. Н. Марченко. Москва : Зерцало, 1997. С. 128.

дення засідань для вирішення спільних питань, проведення різного роду консультацій, обговорень, практикумів, конференцій, заслуховування доповідей фахівців чи науковців щодо назрілих проблемних питань тощо. Звичайно ж, діяльність контролюючих та наглядових органів уже передбачена в нормативно-правових актах, що регулюють їх діяльність, але існують випадки, коли норми статей дублюються у діяльності різних органів або взагалі не здійснюється відповідне правове регулювання окремих суспільних норм. Мова йде про колізію у праві, для подолання якої і є досить важливим здійснення наведених вище обговорень. Важливим у цьому процесі є прийняття спільного рішення, що стосується подальшої роботи цих органів при здійсненні ними контролю та нагляду, досягнення певного консенсусу.

Таким чином, для нормального функціонування трудових правовідносин у державі, забезпечення проголошених Основним Законом трудових прав, свобод та інтересів важливою є не тільки робота кожного окремого органу, що здійснює контроль та нагляд у цій сфері, а й їхня спільна діяльність, можливість спільно вирішити проблеми, які виникли, та разом знайти шляхи для їх розв'язання<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Див.: Серeda O. Г. Оптимізація системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2014. № 1. С. 29.

# ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

## 5.1. Удосконалення нормативно- правового забезпечення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства

На сьогодні сфера державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства потребує радикального реформування, а також подолання низки нагальних проблем, серед яких: дублювання повноважень контрольно-наглядових органів, застосування законодавства органами нагляду та контролю на власну користь, залучення до участі у заходах державного нагляду та контролю установ, не наділених законодавством контрольно-наглядовими функціями, залучення силових структур. Проте аналіз проблем практичного застосування нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства дозволить виявити їх недоліки, прогалини та внести пропозиції, які спрямовані як на вдосконалення практики, так і чинного законодавства, що буде, безперечно, сприяти однозначному тлумаченню і застосуванню цього законодавства практичними працівниками в досліджуваній сфері.

Крім того, для вдосконалення національного законодавства у сфері нагляду та контролю необхідні нові підходи як у нормотворчості, так і в правозастосовній практиці. У зв'язку з цим удосконалення механізму практики застосування нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні нерозривно пов'язані із соці-

ально-економічними та політичними процесами, що відбуваються в суспільстві. Так, визначальною метою розвитку законодавства України є розбудова громадянського суспільства і правової держави. Невід'ємною складовою українського трудового законодавства є законодавство у сфері нагляду та контролю. Законодавство охоплює більшість галузей людської життєдіяльності, межі його регулятивного впливу на суспільні відносини відповідно до ускладнень соціального життя постійно розширюються.

В умовах трансформаційних суспільних процесів за допомогою такого інструменту, як законодавство, яке, здійснюючи реформи, регулює нові сфери суспільного життя, гарантує права і свободи людини в умовах формування ринкової економіки та нових політичних структур.

Обраний вектор дослідження дає змогу зробити висновок, що термін «законодавство» в Основному Законі України вживається як у вузькому (статті 9, 19, 92, п. 12 Перехідних положень), так і в широкому значенні (ч. 8 ст. 118)<sup>1</sup>. У вітчизняній юридичній практиці цей термін вживається в таких значеннях: система законів України, що створюються Верховною Радою України, яка складається з Конституції 1996 р., конституційних і поточних законів, міжнародних договорів. У широкому значенні – як система законів, інших нормативних актів, що приймаються Верховною Радою України та вищими органами виконавчої влади (постанови Верховної Ради, укази Президента, постанови і декрети Кабінету Міністрів України, які конкретизують відповідні закони і не повинні їм суперечити, приймаються на основі Конституції, ратифікованих міжнародних договорів). У найширшому значенні законодавство – це система законів і постанов Верховної Ради, указів Президента, постанов, декретів і розпоряджень Кабінету Міністрів, а також нормативних актів міністерств і відомств, місцевих рад та місцевих державних адміністрацій (Конституція Автономної Республіки Крим, закони Верховної Ради і постанови Ради міністрів Автономної Республіки Крим), міжнародних договорів.

---

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

Слід зазначити, що термін «законодавство» не знайшов чіткого та однозначного закріплення в сучасній національній системі законодавства. Так, аналізуючи норми Конституції України<sup>1</sup>, бачимо, що поряд із термінами «законодавство» (статті 9, 19, 118), «закон» (статті 4, 6), «закон та інші нормативно-правові акти» (статті 8, 57, 58), «закон та інші правові акти» (статті 147, 150, 152), «закон та інші нормативні акти» (п. 1 Перехідних положень) використовується поняття «закон України та інші акти законодавства України» (ст. 118) без визначення їх змісту. Це дає підстави вважати, що в контексті різних статей Конституції України поняття «закон» відокремлюється від більш широкого поняття «законодавство». Більше того, останнє вживається й у його сумарному значенні. Проте така термінологічна неузгодженість у тексті самої Конституції дає можливість неоднозначного тлумачення цих та інших вихідних правових понять і вкладання в них різного значення.

В юридичній науці поняття «законодавство», «галузь законодавства» досліджувалися багатьма авторами. Так, наприклад, С. С. Алексєєв визначає законодавство як систему актів, їх розчленованість і диференційованість, їх ієрархічну побудову, пов'язану відносинами координації й субординації, співвідпорядкованості<sup>2</sup>. Іноді під законодавством розуміють будь-яку сукупність нормативних актів, отожднюють поняття «галузь законодавства» і «законодавство у певній сфері діяльності»<sup>3</sup>. Деякі автори вважають, що більш точним є розуміння терміна «законодавство» лише як сукупності законів, і включають у поняття «система законодавства» як самі закони, так і підзаконні нормативні акти<sup>4</sup>. Але законодавство слід розуміти не лише як форму вираження відповідних нормативних актів, а й як форму самого існування змісту права.

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

<sup>2</sup> Алексєєв С. С. Структура советского права. Москва : Юрид. лит., 1975. С. 59.

<sup>3</sup> Див.: Казьмін І. Ф. Сельскохозяйственное законодательство: Проблемы и перспективы. Москва : Юрид. лит., 1980. С. 41.

<sup>4</sup> Див.: Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій : навч. посіб. для юрид. ф-тів вузів. Київ : Вентурі, 1996. С. 59.

Показовою щодо тлумачення терміна «законодавство» є позиція Конституційного Суду України, відображена в його Рішенні від 9 липня 1998 р.<sup>1</sup> Вирішуючи справу за конституційним зверненням Київської міської ради, професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство»), Конституційний Суд України вказав на те, що термін «законодавство» досить широко використовується в правовій системі, а самим поняттям «законодавство» охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, а також постанови Верховної Ради, укази Президента, декрети і постанови Кабінету Міністрів, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції і законів України.

Увляється, що це Рішення Конституційного Суду України мало б покласти край суперечкам у термінологічній неузгодженості щодо поняття «законодавство». Проте в межах цього Рішення відбулося не загальне тлумачення поняття «законодавство», а лише в контексті його вживання в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, що, на думку більшості правників, є не виправданим, адже за таких умов з метою встановлення змісту поняття «законодавство», яке зустрічається майже в кожному нормативно-правовому акті національної системи законодавства, може постати проблема в необхідності щоразу офіційно тлумачити вказаний термін стосовно кожного нормативного акта та/чи його різних статей. Ураховуючи зазначене трактування терміна «законодавство», яке надав Конституційний Суд України, хоча і не в універсальному його значенні, слід підкреслити, що поза межами цього поняття залишено ще деякі нормативно-правові акти, які мають право приймати органи державної влади та місцевого самоврядування і які виступають джерелом права. Слід зазначити, що, згідно з нормами Конституції України, у межах своїх повноважень

---

<sup>1</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 р. № 12-рп/98 : справа № 17/81–97 № 1–1/98. *Офіц. вісн. України*. 1998. № 32. Ст. 59.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим може приймати рішення та постанови (ч. 2 ст. 135), голови місцевих державних адміністрацій (ст. 118) та органи місцевого самоврядування (ст. 144) теж приймають рішення, які є обов'язковими до виконання в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Отже, однастайності в розумінні поняття «законодавство» не досягнуто ані на теоретичному рівні, ані на законодавчому, що негативно відбивається на правозастосуванні правових норм та їх ефективності. Такий стан речей позначається як на всій правовій системі України, так і на її окремих галузях права і законодавства у сфері нагляду та контролю.

Зазначені вище положення дозволяють зробити певні висновки стосовно з'ясування суті і змісту процесу вдосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. По-перше, це поліпшення його змісту і форми шляхом внесення компетентними правотворчими органами в нормативно-правові акти необхідних змін і доповнень, усунення їх множинності з тих самих питань, заповнення прогалин у нормативно-правовому регулюванні відносин досліджуваного різновиду контрольно-наглядової діяльності. По-друге, подальший розвиток розглядуваного нормативно-правового забезпечення обумовлений зміною суспільних відносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, потреб й інтересів учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. По-третє, в результаті удосконалення нормативно-правового забезпечення постійно підтримується та поліпшується його якісний стан. У кінцевому підсумку його високий рівень потрібен для досягнення цілком зрозумілої практичної мети: бути ефективним регулятором відносин, що виникають у процесі контрольно-наглядової діяльності уповноважених органів за дотриманням суб'єктами трудових правовідносин вимог законності.

На підставі викладеного вище можемо зробити висновок, що законодавство у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства – це комплексна, інтегрована й спеціалізована складо-



ва трудового законодавства, яка є системою взаємопов'язаних і взаємоузгоджених уніфікованих і диференційованих нормативно-правових актів (актів правотворчості державних органів), які, у свою чергу, є джерелом і формою вираження правових норм, спрямованих на регулювання відносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Законодавство у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства повинно відображати цілі, засади та пріоритети контрольно-наглядової діяльності. До засад, наприклад, можемо віднести принципи, які містяться у Законі України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Так, відповідно до ст. 3 Закону України «Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами:

- пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади;
- рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
- гарантування прав суб'єкту господарювання;
- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);
- наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду (контролю); відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю);
- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю) та неприпустимості здійснення заходів державного нагляду (контролю) різними органами державного нагляду (контролю) з одного й того самого питання;
- невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;

- відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду (контролю) від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян;
- наявності одного органу державного нагляду (контролю) у складі центрального органу виконавчої влади»<sup>1</sup>.

Щодо якості законодавчих положень, яким має відповідати національне законодавство, то їх можна визначити за певними стандартними критеріями. Оскільки не існує консенсусу щодо стандартів якості законодавства, деякі країни визначили перелік стандартів якості законів, який містить:

- стандарти користувача – чіткість, простота та доступність закону для простих громадян та бізнесу;
- стандарти оформлення – гнучкість та узгодженість з іншими законодавчими актами й міжнародними стандартами;
- юридичні стандарти – структура законодавчого акта, впорядкованість закону, чіткість викладених норм;
- стандарти дієвості – відповідність норм конкретним проблемам і реальним життєвим умовам;
- стандарти впровадження – практичність, здійсненність, надійність, дотримання закону<sup>2</sup>.

Цілком очевидно, що існуюче на сьогодні законодавче забезпечення контрольно-наглядової діяльності в Україні потребує вдосконалення та проведення його систематизації.

В юридичній літературі існує думка, що систематизація законодавства – це поліпшення його змісту і форми шляхом внесення до нормативних актів необхідних змін, доповнень, заповнення прогалін, усунення множинності нормативних актів із тих самих питань. Однак

<sup>1</sup> Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. *Відом. Верхов. Ради України*. 2007. №29. Ст. 389.

<sup>2</sup> European Programmer of Cultural Policy Reviews Cultural Policy in Ukraine: Experts Report. CDCULT (2007), Strasbourg, 9–11 May, 2007.

розвиток законодавства, поліпшення його змісту і форми не відбуваються самі по собі, а є наслідком діяльності компетентних суб'єктів; зміна і доповнення законодавства обумовлені не лише розвитком і зміною відповідних суспільних відносин, а й потребами та інтересами суспільства і юридичної практики; систематизація законодавства – це, по суті, діяльність компетентних правотворчих органів щодо постійного підтримання його якісного стану, тобто якості його змісту і форми<sup>1</sup>. Систематизація законодавства – це безперервний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових якісних нормативно-правових актів, внесення в них якісних змін та доповнень, так і діяльність із усунення або нейтралізації їх неякісних, руйнівних властивостей.

Характер практичної реалізації створення адекватного правового поля породжує дві основні проблеми суто пізнавального характеру: по-перше, систематизацію накопиченого правового матеріалу, експлікацію й обґрунтування фундаментальних принципів, на яких він базується; по-друге, відповідність утворених системно-структурних одиниць права динаміці соціальних взаємодій<sup>2</sup>. Без систематизації нормативно-правових актів неможливо вдосконалити законодавство, привести його до певної системи, а недосконалість чи відсутність упорядкованості в нормативному матеріалі спричиняє недоліки в процесі правотворчості<sup>3</sup>. За сучасних умов систематизація законодавства здійснюється за допомогою класичного техніко-юридичного арсеналу методів (способів, прийомів), засобів і форм. Щодо форм систематизації нормативно-правових актів, то в цілому фахівці-теоретики виокремлюють такі: 1) збір органами державної влади, підприємствами, установами та організаціями чинних нормативних актів, їх опрацювання й розташування за визначеною системою, зберігання, а також видача довідок для заінтересованих осіб за їх запитом (облік); 2) під-

---

<sup>1</sup> Див.: Попович Є. М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 163.

<sup>2</sup> Див.: Козловський А. Систематизація законодавства як гносеологічний процес. *Право України*. 2000. №2. С. 49.

<sup>3</sup> Див.: Граціанов А. І. Процес систематизації та уніфікації законодавства і розвиток правової системи України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2004. С. 7.

готовка й видання різного роду збірників (інкорпорація); 3) підготовка і прийняття розширених актів на базі об'єднання норм розрізаних актів (консолідація); 4) підготовка і прийняття нових актів, які охоплюють як норми попередніх актів, так і нові нормативні приписи (кодифікація)<sup>1</sup>.

Основними результатами процесу систематизації, як наголошує А. І. Граціанов, є такі: правове регулювання широкого спектра нормативно-правових актів, урахування їх специфіки та особливостей упорядкування; виключення або принаймні обмеження дублювання норм різними галузями законодавства; усунення прогалін; подолання колізій у законодавстві; створення умов відповідної юридичної кваліфікації<sup>2</sup>.

Досліджуючи процес систематизації законодавства у сфері нагляду та контролю, А. О. Замченко зазначає про доречність уникнення плутанини з термінами, що існує, оскільки це ускладнює розуміння законодавства, роботу з удосконалення контрольно-наглядової діяльності. Тому одним із перспективних напрямів удосконалення законодавства у сфері нагляду та контролю можна розглядати систематизацію його понятійного матеріалу. Зараз цей напрям є досить актуальним у зв'язку з уведенням до національного законодавства у сфері нагляду та контролю великої кількості нових понять та їх визначень. Ефективною вважаємо існуючу традицію розміщувати в законах спеціальні статті, що містять роз'яснення понять (термінів), які використовуються в цьому конкретному акті. Сучасне законодавство у сфері нагляду складається з великої кількості мінливих нормативно-правових актів, тому зростає роль дефініцій, які, як показує практика, мають найбільшу стабільність.

Систематизація являє собою важливий засіб для правильного з'ясування змісту правових норм і належного їх застосування на практиці, є ефективним способом забезпечення широкого кола суб'єктів

<sup>1</sup> Див.: Систематизация законодательства в Российской Федерации / под ред. А. С. Пиголкина. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. С. 33–34.

<sup>2</sup> Граціанов А. І. Процес систематизації та уніфікації законодавства і розвиток правової системи України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 ; Нац. акад. внутр. справ України. Київ, 2004. С. 7.

контрольно-наглядових праввідносин необхідною правовою інформацією. Водночас систематизація законодавства у сфері нагляду та контролю відіграє важливу роль у правотворчій діяльності, оскільки здійснюється з метою вдосконалення чинного законодавства. Системне розміщення нормативно-правових актів дає можливість правотворчим органам виявляти наявні прогалини і суперечності і вживати заходів для їх усунення. Впорядкування нормативно-правового матеріалу відіграє мобілізаційну роль і у правотворчому процесі.

В умовах розбудови правової, демократичної держави здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства має відбуватись в чітко визначених правових рамках. Про місце права, правового регулювання, нормативно-правового забезпечення в організації будь-яких явищ і процесів у державі та суспільстві неодноразово зазначалося в науковій літературі. На думку О. М. Бандурки, головне завдання управлінської діяльності полягає в тому, щоб підібрати виконавців із необхідними трудовими навичками і кваліфікаційним розвитком, об'єднати їх на спільні узгоджені дії, визначити для них загальні цілі, для досягнення яких наділити відповідними правами й обов'язками, створити раціональну організаційну структуру і забезпечити її діяльність необхідними технічними і правовими умовами<sup>1</sup>. Право, підкреслює Г. Г. Зуйков, є і засобом, основним інструментом управління соціальними об'єктами, і одночасно регулятором управлінської діяльності, що визначає правові основи організації та здійснення управління, компетенцію органів, зміст, форми і методи їх діяльності<sup>2</sup>. По суті організаційний механізм проведення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства являє собою процес реалізації правових приписів, які виражають волю суспільства в цій галузі діяльності держави. Усі найважливіші аспекти організаційно-управлінської діяльності в досліджуваній сфері контрольно-наглядової діяльності, з огляду на їх важливість для забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових

---

<sup>1</sup> Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. С. 377.

<sup>2</sup> Научная организация управления органами внутренних дел / под ред. Г. Г. Зуйкова. Москва : Акад. МВД СССР, 1984. С. 216.

правовідносин, повинні бути чітко визначеними нормативно і мати легітимний та прозорий характер. Тому в установлених правом цілях, формах і межах компетенції суб'єкти організації контрольної та наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства здійснюють: а) правотворчу діяльність, яка полягає в прийнятті необхідних правових норм, у визнанні за тим чи іншим правилом значення норм права; б) правовиконавчу діяльність, яка відповідає законам та підзаконним правовим актам і полягає у виданні й реалізації індивідуальних актів правозастосування; в) правозабезпечувальну діяльність, яка має своїм змістом забезпечення вимог законів та інших нормативних актів суб'єктами досліджуваних відносин. Ось чому важлива роль в організаційно-управлінській діяльності будь-яких суб'єктів відводиться праву та його впливу на різні за характером і сутністю суспільні відносини. Управління в організаційно-структурних утвореннях та інституціях завжди здійснюється з метою, встановленою правом, на основі права та у правових формах<sup>1</sup>. Правовий фактор у діяльності будь-яких об'єднань людей, як зауважує С. С. Алексєєв, має особливе значення з огляду на універсальний характер нормативного і юридичного інструментарію впорядкування різних організаційно-управлінських відносин<sup>2</sup>. Розумне поєднання права, його форм і управління, наголошує М. М. Іванов, з одного боку, сприяє поліпшенню й удосконаленню управління, підвищенню його ефективності і законності, з другого – підвищенню авторитету права, його соціальної цінності та практичної значущості. Правова регламентація надає управлінню законності, сталості, ефективності. Тому недооцінка ролі права, природно, не може не позначатися негативно як на процесі управління, так і на його результатах<sup>3</sup>. Як справедливо зазначала С. Г. Березовська, правове регулювання в будь-яких сферах державної діяльності має торкатися не лише визначення прав,

<sup>1</sup> Див.: Іванов Н. Н. Организация нормотворческой деятельности в аппарате МВД, УВД-М. Москва : Акад. МВД СССР, 1986. С. 5.

<sup>2</sup> Алексєєв С. С. Социальная ценность права в советском обществе. Москва : Юрид. лит., 1971. С. 191.

<sup>3</sup> Іванов Н. Н. Организация нормотворческой деятельности в аппарате МВД, УВД-М. Москва : Акад. МВД СССР, 1986. С. 6.

обов'язків суб'єктів, а й побудови цієї системи і, нарешті, основних питань організації діяльності її окремих частин<sup>1</sup>.

Безперечно, усе зазначене про роль права, правового регулювання в забезпеченні організаційно-управлінських процесів стосується й організації проведення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Крім того, необхідність регламентації найважливіших питань щодо контролю та нагляду підкреслюється майже всіма дослідниками цієї проблематики. Урахування цих методологічних положень дозволяє зробити висновок, що нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства має правовий характер: правовими нормами врегульовані порядок організації контрольно-наглядових органів, а також діяльність їх посадових осіб з нагляду та контролю за функціонуванням суб'єктів трудових правовідносин у процесі виконання ними своїх трудових обов'язків та здійснення трудових прав і законних інтересів.

Таким чином, ефективність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства прямо залежить від якості й повноти його нормативно-правового забезпечення.

Окремим напрямом удосконалення національного законодавства у сфері нагляду та контролю є упорядкування судової практики. Так, судова практика у працях учених дорадянського періоду визначалася неоднозначно в механізмі правового регулювання. Так, Г. Ф. Шершеневич розглядав судову практику, як правило, що створена судом при винесенні ним рішення з окремих справ<sup>2</sup>. М. М. Коркунов розглядав судову практику в широкому плані як окрему форму загального права<sup>3</sup>. Отже, в цілому, якщо М. І. Коркунов фактично визнавав самостійну роль судової практики як джерела права і такий підхід відслідковується у працях Г. Ф. Шершеневича, Д. І. Мейера та інших авторів, то Л. Й. Петражицький, Й. О. Покровський дотримувалися

---

<sup>1</sup> Див.: Проблемы эффективности прокурорского надзора / под ред. К. Ф. Скворцова. Москва : Юрид. лит., 1977. С. 32.

<sup>2</sup> Шершеневич, Г. Ф. Общая теория права : учеб. пособие (по изданию 1910–1912 гг.). Москва, 1995. Т. 2, вып. 2, 3, 4. С. 86.

<sup>3</sup> Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права (по изданию 1898 г.). Санкт-Петербург, 2004. С. 85–86.

протилежних поглядів – не може бути й мови про судову правотворчість, оскільки йдеться лише про тлумачення законів.

У сучасних дослідженнях учених-цивілістів природа судової практики оцінюється по-різному. Так, на думку М. Д. Єгорова, постанови судових пленумів повинні лише тлумачити і роз'яснювати зміст цивільного законодавства, але не створювати нових норм цивільного права. Тому постанови судових пленумів не є джерелами цивільного права. Не є джерелом цивільного права і судова практика, під якою слід розуміти багаторазове, однакове вирішення судами тієї самої категорії справ<sup>1</sup>. Ми дотримуємося думки, що необхідно вивчати, досліджувати судову практику, в деяких випадках навіть посилатися на неї, адже це спростить вирішення аналогічних справ у суді та вдасться уникнути неоднозначного тлумачення однієї й тієї самої норми.

Погоджуємося з думкою Л. А. Луць, яка зазначає, що в системі джерел права України відсутній правовий прецедент (зокрема, судовий), хоча можливість його появи впродовж тривалого часу обговорюється в літературі. На думку прихильників появи такого джерела, правовий прецедент сприятиме не просто збільшенню кількості суб'єктів правотворчості, а й дасть змогу розформалізувати систему джерел права та надати гнучкості й динамізму всій правовій системі. Отож існуюча система джерел права України з часом може бути доповнена судовим прецедентом, хоча в теперішньому стані вона виконує необхідну роль у структуруванні суспільного життя в Україні, створенні ефективної, впорядкованої національної правової системи<sup>2</sup>.

Отже, основними напрямками впорядкування судової практики є: 1) узагальнення судової практики: а) судами загальної юрисдикції щодо прав, обов'язків та відповідальності суб'єктів наглядових відносин; б) адміністративними судами щодо оскарження дій та безді-

<sup>1</sup> Див.: Гражданское право : учебник / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2001. Т. 2. С. 35–36.

<sup>2</sup> Луць Л. А. Європейські міждержавні правові системи та проблеми інтеграції з ними правової системи України (теоретичні аспекти) : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. С. 188–189.



льності органів державної влади та місцевого самоврядування як суб'єктів відповідного контролю; в) господарськими судами у справах про адміністративні штрафи для підконтрольних суб'єктів; 2) перегляд постанов Пленуму Верховного Суду України; 3) офіційне тлумачення норм Конституційним Судом України<sup>1</sup>.

Окрім систематизації та упорядкування судової практики у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, на нашу думку, є важливим та перспективним внесення змін до чинних нормативно-правових актів, які здійснюють регулювання контрольно-наглядових відносин. Наприклад, вважаємо доречним розроблення проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення державного нагляду (контролю) та визначення сфер господарської діяльності, що підлягають державному нагляду (контролю)» з метою забезпечення вивчення та врахування думки громадськості щодо зазначеного проекту. Пропонуємо внести зміни до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» шляхом:

1) визначення переліку органів державного нагляду (контролю) та сфер їх нагляду (контролю);

2) скорочення переліку відносин, пов'язаних зі здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, на які не поширюється дія Закону;

3) обов'язкового розміщення на офіційних веб-сайтах органів державного нагляду (контролю) нормативно-правових актів, дотримання яких перевіряється під час здійснення заходів державного нагляду (контролю), та заборону перевіряти дотримання тих вимог, до яких не забезпечено вільний та безоплатний доступ суб'єктів господарювання тощо.

Аналізуючи викладене вище, зазначимо, що потреба суттєвої зміни законодавства у сфері нагляду та контролю обумовлена низкою причин:

---

<sup>1</sup> Див.: Костилева Т. І. Удосконалення нормативно-правового забезпечення контролю за дотриманням законодавства про працю. *Форум права*. 2012. №3. С. 317.

- відбулися значні політичні, демографічні, соціальні, економічні зміни із прийняттям Україною незалежності, що значно вплинуло на всі діючі на той час правові норми, оскільки вони були прийняті за інших умов, в іншій державі – колишньому СРСР;
- із прийняттям Основного Закону держави – Конституції України перше місце посідає захист прав і свобод людини та громадянина;
- закони, які регулюють контрольно-наглядові відносини, нерідко містять прогалини, суперечать один одному, не розкривають змісту багатьох понять, що призводить до труднощів у застосуванні його на практиці;
- необхідність інтеграції вітчизняного законодавства до вимог Євросоюзу з метою розбудови України як правової, демократичної держави і відмови від пережитків командно-адміністративної системи;
- розвиток суспільних відносин і поява великої кількості контрольно-наглядових органів, діяльність яких потребує законодавчої регламентації, а правовий статус – законодавчого визначення;
- відхід від колишньої тоталітарної правової системи та перехід до більш гнучких, демократичних засобів регулювання суспільних відносин тощо.

Сьогодні у сфері державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства існує чимало проблем, над якими потрібно працювати. Із цією метою вдосконалення практики застосування державного нагляду та контролю передбачає поступовий і безперервний процес щодо систематизації і кодифікації законодавства, визначення вичерпного переліку органів, які уповноважені здійснювати такий нагляд, окреслення кола їх повноважень, встановлення юридичної відповідальності за невиконання або неналежне виконання приписів чинного законодавства. Це дозволить запобігти дублюванню відповідних правових приписів, підвищить результативність впливу останніх на відносини, що виникають у процесі здійснення державного нагляду та контролю. Викладене вище свідчить про необхідність подальшого поглибленого наукового дослідження проблем правового регулювання державного нагля-

ду та контролю за дотриманням трудового законодавства з метою його вдосконалення.

## **5.2. Оптимізація системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства**

Здійснення нагляду та контролю у всіх сферах суспільної діяльності в державі, безумовно, передбачає наявність конкретних органів та посадових осіб, тобто суб'єктів такої діяльності. При цьому саме суб'єктам належить визначальна роль у розвитку нагляду і контролю та підвищенні їх ефективності, адже від реалізації ними своїх повноважень, здійснення ними чіткої взаємодії між собою, неупередженості та своєчасності контрольно-наглядових дій залежить досягнення кінцевої мети – забезпечення належної реалізації прав та інтересів людини і громадянина, попередження, виявлення, усунення порушень прав осіб, правових норм та відповідне поновлення порушених прав, зокрема у сфері трудових правовідносин<sup>1</sup>.

На різних етапах державотворення питанням оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю взагалі в окремих сферах суспільної діяльності присвячені наукові праці багатьох відомих фахівців із різних галузей права, серед яких варто відзначити О. Ф. Андрійка, О. М. Бандурку, В. М. Гаращука, В. В. Жернакова, А. О. Замченко, А. С. Мельника, О. С. Пашкова, Є. М. Поповича, О. Н. Ярмиша та ін. Проте дослідження проблем оптимізації контрольно-наглядової діяльності, зокрема удосконалення системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, у правовій науці завжди залишається актуальним. З урахуванням змін, що відбуваються в досліджуваній сфері, її система суб'єктів потребує нових комплексних теоретичних досліджень, що дозволяє систематизувати уявлення про контроль та нагляд як різновид правової політики. Тому в сучасних умовах

---

<sup>1</sup> Див.: Серeda E. Г. Оптимизация системы субъектов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Форум права*. 2014. № 1. С. 31.

дослідження обраної проблематики на основі концепції контрольно-наглядової діяльності в теоретичному аспекті, а також її практичне вдосконалення є достатньо актуальним і практично значущим.

Спочатку з'ясуємо зміст поняття «система». Так, система (від гр. *systema* – поєднання, що складається із частин) розглядається як сукупність елементів, які перебувають у взаємодії і взаємозв'язку між собою й утворюють певну цілісність та єдність<sup>1</sup>. Згідно з широким тлумаченням система є реально існуючим об'єктом, сукупністю елементів, що перебувають у взаємодії<sup>2</sup>, «множинністю елементів з їх зв'язками та відносинами, що породжує певне цілісне утворення»<sup>3</sup>. У свою чергу, В. Г. Афанасьєв під «системою» розуміє множину пов'язаних між собою елементів, що має той чи інший вид упорядкованості за певними якостями і зв'язками і відносно стійку єдність, яка характеризується внутрішньою цілісністю, що виражена у відносній автономності поведінки і (чи) існування цієї множини в навколишньому середовищі<sup>4</sup>. Тобто основною якістю структури є структурованість, наявність конкретного складу елементів.

Отже, основними ознаками системи є: 1) цілісність; 2) принципова неможливість ототожнення якостей цілого із сумою якостей елементів, що її становлять; 3) неможливість виводити з останніх якості цілого; 4) залежність кожного елемента, якості та відносин системи від місця і функцій цього елемента всередині цілого; 4) структурність (можливість опису системи через встановлення її структури, тобто комплексу зв'язків і відносин системи, зумовленість поведінки системи не стільки поведінкою її окремих елементів, скільки властивостями її структури); 5) взаємозалежність системи і середовища (система формує і виявляє свої якості в процесі взаємодії із середовищем);

<sup>1</sup> Див.: *Философский словарь* / [под ред. И. Т. Фролова]. Москва : Политиздат, 1991. С. 408.

<sup>2</sup> Див.: Бергаланфи, Л. *Общая теория систем. Исследования по общей теории систем: Критический обзор* : сб. переводов / под ред. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. Москва : Прогресс, 1969. С. 325.

<sup>3</sup> Див.: Садовский, В. Н. *Основания общей теории систем: логико-методологический анализ*. Москва : Наука, 1974. С. 73.

<sup>4</sup> Афанасьев В. Г. *Системность и общество*. Москва : Политиздат, 1980. С. 109.

б) ієрархічність (кожний компонент системи, у свою чергу, може розглядатися як система, а досліджувана в цьому випадку система являє собою один із компонентів ширшої системи); 7) множина описів кожної системи<sup>1</sup>.

Передусім за все слід зазначити, що погляди науковців щодо системи суб'єктів контрольно-наглядової діяльності не завжди збігаються. Так, на нашу думку, враховуючи той факт, що у правовій науці існує чимало класифікацій видів нагляду та контролю, безумовно, можна виділити розгалужену систему як державного, так і громадського нагляду і контролю. При цьому, на думку В. К. Колпакова та О. В. Кузьменка, основними суб'єктами здійснення нагляду та контролю є державні органи<sup>2</sup>.

Водночас зазначимо, що, незважаючи на наявність науково обґрунтованих визначень понять нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, системи суб'єктів, що їх здійснюють, у Проекті Трудового кодексу надано таке трактування цих понять, яке, на нашу думку, недостатньо відображає в собі узагальнюючий підхід до їх розуміння.

Так, ст. 344 Проекту Трудового кодексу встановлює, що державний нагляд за дотриманням трудового законодавства передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів.

У свою чергу, державний контроль передбачає здійснення центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування перевірок дотримання роботодавцями, які перебувають у сфері їх управління, вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів.

---

<sup>1</sup> Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. Москва : Политиздат, 1991. С. 408.

<sup>2</sup> Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2003. С. 532.

Тобто виділити відмінності та розмежувати правову природу нагляду та контролю за цими трактуваннями практично неможливо. Державний контроль відрізняється від державного нагляду тільки тим, що державний контроль проводиться тільки щодо роботодавців, які перебувають у сфері управління відповідних державних органів. Ми не погоджуємося з такими інтерпретаціями нагляду та контролю, бо це вносить плутанину в різні поняття і не дає перспектив для їх подальшого дослідження.

Розмежування функцій державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Проекті Трудового кодексу полягає в тому, що за результатами перевірок при проведенні державного нагляду наглядові органи мають право давати роботодавцям обов'язкові приписи, зупиняти дію актів роботодавця, притягувати порушників трудового законодавства до відповідальності. А за результатами перевірок контролюючі органи мають право висувати вимоги до роботодавців щодо усунення порушень трудового законодавства, а у разі невиконання – ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності.

Проект Трудового кодексу запроваджує низку органів нагляду, що призведе до плутанини.

Контролюючі органи насамперед цікавить дотримання формальної сторони законності законодавства (а по суті – виконання фахових правил поведінки). Крім того, жоден із контролюючих органів не має повноважень на відслідковування стану дотримання законності апаратом державного управління<sup>1</sup>.

Також необхідно зауважити, що запровадження низки органів нагляду та відсутність переліку органів контролю за дотриманням трудового законодавства повертає нас у минуле.

Так, Кодекс законів про працю Української РСР запроваджував наявність державного нагляду за безпечним веденням робіт у промисловості, який здійснювався Держгіртехнаглядом УРСР (ст. 260), державний енергетичний нагляд (ст. 261), державний санітарний на-

---

<sup>1</sup> Див.: Гаращук В. Москва Контроль та нагляд у державному управлінні. Харків : Фоліо, 2002. С. 71–72.

гляд (ст. 262). Контрольні ж повноваження на той час були притаманні лише Раді депутатів трудящих Української РСР (ст. 263) та професійним спілкам, а також громадським інспекторам та комісіям фабричного, заводського, місцевого комітету професійних спілок, громадським санітарним інспекторам (ст. 264)<sup>1</sup>. Тобто контроль мав лише суспільний характер.

Узагалі, на нашу думку, Книга сьома Проекту Трудового кодексу викладена непослідовно. Це пояснюється тим, що у гл. 1 «Загальні положення» одразу ж мова йде про сферу державного нагляду та контролю (ст. 344) і лише у ст. 348 особи, що застосовуватимуть на практиці положення цього Кодексу, дізнаватимуться про те, що в Україні запроваджено та законодавчо закріплено ще й інститут громадського контролю.

Тобто існують державні органи, які здійснюють нагляд за дотриманням винятково трудового законодавства, та такі, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства в усіх сферах суспільного розвитку.

Водночас необхідно звернути увагу і на суб'єктів громадського нагляду та контролю. Щодо громадського нагляду, то відповідний термін використовується в понад двохсот нормативно-правових актах, проте поняття його невизначене, він досить часто ототожнюється із самоврядним контролем та цивільним контролем, що характерно для наукової літератури<sup>2</sup>. Звертаючись до юридичної літератури, ми можемо визначити, що під суб'єктами громадського нагляду слід розуміти: громадські організації та політичні партії, професійні спілки, громадські інспектори; наглядові та громадські ради, громадські консультативні ради, спостережні комісії, засоби масової інформації тощо. Тим самим суб'єктами громадського нагляду є людина, соціальна група, організація. У зв'язку з такою розгалуженістю суб'єктів громадського нагляду та контролю доречно класифікувати їх.

---

<sup>1</sup> Див.: Законодательные акты о труде / под общ. ред. В. И. Зайчука. Київ : Политиздат Украины, 1976. С. 565–566.

<sup>2</sup> Див.: Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. Київ : Атіка, 2008. С. 208.

Зокрема, за кількісним складом суб'єктів, які здійснюють громадський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства, доцільно об'єднати у дві групи: 1) колективні, які представлені політичними партіями та громадськими організаціями; професійними спілками, громадськими та наглядовими радами (колегіями), спостережними комісіями, трудовими колективами тощо; 2) індивідуальні, що реалізують свої наглядові повноваження одноособово (громадяни України, іноземні, громадянські інспектори, журналісти ЗМІ та ін.).

Залежно від організаційного зв'язку з підконтрольним та піднаглядним об'єктом: 1) зовнішні, які не входять до організаційно-штатної структури (політичні партії, громадські організації, окремі громадяни тощо); 2) внутрішні, які входять до організаційно-штатної структури (працівники, професійні спілки тощо); 3) комплексні, передбачають як зовнішніх, так і внутрішніх суб'єктів (громадські ради, наглядові ради, мобільні групи тощо).

За предметом нагляду та контролю: 1) ті, предметом нагляду та контролю яких є переважно зовнішня діяльність (громадські організації); 2) ті, предметом нагляду та контролю яких є переважно внутрішня діяльність (наприклад, професійні спілки); 3) комплексні, предметом нагляду та контролю яких є як зовнішня, так і внутрішня діяльність.

Завершуючи характеристику громадського нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, до його особливостей пропонуємо віднести такі:

1. Він є механізмом участі недержавних суб'єктів в управлінні.
2. Його суб'єкти не можуть втручатися у професійну діяльність піднаглядного та підконтрольного об'єкта.
3. Рішення суб'єктів громадського нагляду та контролю, як правило, мають рекомендаційний характер.
4. Має профілактичну і попереджувальну спрямованість.

Однак нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства не повинен обмежуватися лише діяльністю державних і громадських органів нагляду та контролю. З якою б відповідальністю державні та громадські органи нагляду й контролю за дотриманням трудового



законодавства не ставилися до виконання своїх службових обов'язків, вони неспроможні виявити та попередити всі можливі правопорушення в межах одного окремого підприємства чи організації. Однак це не означає, що немає можливості встановити такі умови, за яких норми трудового законодавства не будуть порушуватися. Таке завдання цілком під силу власнику підприємства, організації чи установи або уповноваженому ним органу, тобто роботодавцю, і саме останній, на нашу думку, має виступити першою та найважливішою інстанцією з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в межах підприємства, організації чи установи, де він є керівником.

Дефініція «роботодавець» була введена й використовувалася багатьма вченими задовго до її офіційного визнання. Наприклад, пропозиції щодо необхідності перейменування сторін трудового договору («працівник», «роботодавець») і зміни змісту трудового договору знайшли відображення в докторській дисертації й подальших наукових працях професора К. М. Гусова, який наголошував, що трудовий договір – це двостороння, добровільна угода про працю, за якою працівник зобов'язався особисто виконувати визначену спеціальністю, кваліфікацією (посадою) роботу (трудова функція) з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець (власник підприємства, установи чи організації або уповноважений ним орган) – забезпечити належні умови праці, його оплату, соціально-побутове обслуговування відповідно до цього договору, законодавства про працю, локальних нормативно-правових актів<sup>1</sup>. У свою чергу, ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» поняття «роботодавець» визначено як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб<sup>2</sup>.

В українській правовій літературі з початку 90-х рр. ХХ ст. розгорнулася дискусія щодо поняття і кола суб'єктів, які можуть бути

<sup>1</sup> Гусов К. Н. Договори о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1993. С. 33.

<sup>2</sup> Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. *Відом. Верхов. Ради України*. 2013. №22. Ст. 216.

визнані роботодавцями. Раніше в Кодексі законів про працю України для позначення сторони, з якою працівник укладав трудовий договір, застосовувався термін «підприємство, установа, організація». Законом УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р.<sup>1</sup> ці терміни було замінено словосполученням «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Оскільки законодавством не було визначено легального поняття нового терміна, у правовій літературі його почали замінювати терміном «роботодавець», який з'явився згодом і у трудовому законодавстві. Так, на думку П. Д. Пилипенка, роботодавець як суб'єкт трудового права – це особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні чи призначенні на посаду<sup>2</sup>. У запропонованому О. М. Ярошенком визначенні роботодавець – це фізична або юридична особа, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення, з якою працівники вступають у трудові правовідносини, встановлені трудовим договором або контрактом<sup>3</sup>. Тут уже конкретно вказується коло осіб, які на договірних засадах у межах трудових правовідносин використовують найману працю.

Наразі визначення терміна «роботодавець» так і не знайшло закріплення в Кодексі законів про працю України. Проте вже в Проекті Трудового кодексу України цей термін широко використовується. Проект дає його легальне визначення: «Роботодавець – юридична (підприємство, установа чи організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

---

<sup>1</sup> Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1991. № 23. Ст. 26.

<sup>2</sup> Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. Нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. С. 164 с.

<sup>3</sup> Ярошенко О. Москва Правовий статус сторін трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1999. С. 12.

Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої приналежності, підпорядкування та інших ознак. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів і нормативних актів.

У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами чи нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Невизначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника» (ст. 24)<sup>1</sup>.

Отже, проаналізуємо контрольню-наглядову діяльність роботодавців за окресленими напрямками. Аналіз контрольню-наглядової діяльності роботодавця слід розпочати з правозастосовної діяльності.

Застосування норм трудового права роботодавцем має декілька етапів:

1) установлення фактичної основи справи. Мета цієї стадії – досягнення фактичної об'єктивної істини;

2) вибір норми трудового права, що підлягає застосуванню до цих фактичних обставин, тобто кваліфікація фактів, обставин справи. Саме на цій стадії суб'єкт правозастосовної діяльності стикається з необхідністю вирішити конкретну ситуацію в умовах існування прогалин у трудовому праві;

3) після того як правозастосовувач переконався у правильності обраної норми трудового права й можливості її поширення саме на цей випадок, виноситься рішення, тобто видається правозастосовний акт – офіційний правовий документ, що містить індивідуальний владний припис, винесений відповідним компетентним органом у результаті вирішення конкретної юридичної справи<sup>2</sup>. Тобто на всіх етапах право-

---

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 24.07.2017 № 1658. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

<sup>2</sup> Див.: Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. С. 330.

застосовної діяльності роботодавець має контролювати відповідність такої діяльності встановленим правилам, нормам і нормативам.

Наприклад, роботодавець безпосередньо контролює стан охорони праці на підприємстві й несе за неї персональну відповідальність. Згідно із абз. 2 ст. 5 Закону України «Про охорону праці», під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства й колективного договору<sup>1</sup>.

Нормотворча діяльність на підприємстві, в організації чи установі також відбувається під наглядом і контролем роботодавця, навіть тоді, коли роботодавець приймає односторонні нормативно-правові акти. Такий акт: а) має імперативний характер; б) є одностороннім актом текстуального вираження волі правотворчого органу (посадової особи); в) приймається з дотриманням нормативно визначеної процедури, покликаної оптимізувати зміст правового тексту та його форму; г) має власну структуру; д) має юридичну силу та займає певне місце в ієрархії нормативно-правових актів; е) має чіткі часові, просторові та суб'єктні характеристики; є) містить загальні, спеціальні чи індивідуальні нормативні приписи, покликані регулювати відносини забезпечення безпеки діяльності працівників.

Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами та договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-XII. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). А нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно або з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), не можуть суперечити нормативним актам, прийнятим за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Принципове значення для обґрунтування того, що роботодавець є суб'єктом нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, має аналіз зазначеної діяльності під час укладення трудових договорів.

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Зазначимо, що істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів цього виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї зі сторін має бути досягнуто згоди (ст. 638 Цивільного кодексу України)<sup>1</sup>. Визначення в законі переліку умов, які є істотними або необхідними для договорів цього виду, відображає специфіку конкретного виду договору і сприяє відмежуванню його від інших (споріднених) за юридичною природою договорів<sup>2</sup>.

Проаналізуємо нагляд і контроль роботодавцем за дотриманням трудового законодавства під час організаційно-розпорядчої діяльності. Наприклад, роботодавець здійснює нагляд і контроль за техноло-

---

<sup>1</sup> Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435-IV. *Відом. Верхов. Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

<sup>2</sup> Див.: Луць А. В. Свобода договору в цивільному праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2001. С. 6.

гічним процесом під час виконання працівниками своїх трудових функцій. Технологічний процес має місце в усіх галузях промисловості: в будівництві, у сільському господарстві, а також у науково-педагогічній, лікувальній, навчальній, виховній і будь-якій іншій роботі. Відповідно розрізняють промисловий, будівельний, навчальний, виховний, лікувальний та інші технологічні процеси.

Однією із форм організаційно-розпорядчої діяльності є підбір і розстановка кадрів відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу. Роботодавець зацікавлений у висококваліфікованих кадрах і тому має постійно контролювати рівень кваліфікації працівників. Із позитивного боку, слід відзначити Проект Трудового кодексу, в якому передбачено, що «роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників<sup>1</sup>. Проте ця норма не охоплює всього комплексу контрольно-наглядових функцій працівника.

Таким чином, контроль на окремому підприємстві, організації чи установі, який здійснюється роботодавцем, має певні особливості: з одного боку, роботодавець контролює своїх заступників і безпосередньо підпорядкованих йому начальників структурних підрозділів і всіх працівників; з другого – є сам підзвітним і підконтрольним державним і громадським органам нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Таким чином, предметом нагляду та контролю з боку роботодавця є внутрішні управлінські правовідносини, що виникають у процесі застосування норм трудового права, а саме – діяльність, яка виявляється в роботі підпорядкованих посадових осіб підприємства, організації чи установи, зайнятих у здійсненні відбору та прийняття на роботу працівників, оформленні та укладенні трудового договору,

---

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 24.07.2017 № 1658. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

виданні управлінських рішень, забезпеченні безпечних умов праці, забезпеченні охорони праці, нарахуванні та своєчасної виплати заробітної плати тощо, а також дії цих осіб із планування, організації, координації, обліку, контролю та аналізу стану дотримання трудового законодавства.

Завданням нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства роботодавцем є реалізація трудових прав працівників. Відповідно до Проекту Трудового кодексу України такими правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності й честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право осіб з інвалідністю на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації й узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні й здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених Трудовим кодексом України, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від

роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного й трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавця становить виконання роботодавцем й уповноваженими ним посадовими особами підприємства, організації чи установи завдань із забезпечення дотримання трудових прав працівників. При цьому має бути охоплений весь цикл забезпечення трудових прав, тобто перевірений стан дотримання трудового законодавства шляхом використання всіх управлінських функцій, а саме функцій аналізу, прогнозування, планування, організації, регулювання роботи всередині підприємства, організації, установи, навіть здійснення самої функції контролю.

Нагляд і контроль за дотриманням трудових прав роботодавцем включає систему спостережень і перевірок того, наскільки відповідає процес функціонування керівної ланки (органу), трудового колективу, члена суспільства вимогам прийнятих управлінських рішень – законів, планів, норм, стандартів, правил, наказів тощо; по-перше, як виявлення результатів впливу керівного органу на керований орган, підвідомчий об'єкт; по-друге, як виявлення й аналіз допущених відхилень від вимог державної, планової, фінансової дисципліни, від управлінських рішень, від прийнятих принципів організації та регулювання економіки<sup>1</sup>. Тобто роботодавець здійснює контрольну діяльність і забезпечує систематичну перевірку виконання законів, інших нормативних актів, додержання державної дисципліни й правопорядку.

Таким чином, внутрішній нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства на підприємстві, в організації чи установі здійснюється безпосередньо роботодавцем – це і є його власна контрольна діяльність.

---

<sup>1</sup> Див.: Журко В. Ф., Ястребов В. Б. Внутриведомственный контроль и социалистическая собственность. Москва : Финансы, 1980. С. 90.



Тому, на наш погляд, контрольно-наглядова діяльність роботодавця – це певна робота з перевірки кола питань, належних до компетенції роботодавця у сфері забезпечення трудових прав. При цьому така перевірна діяльність являє собою сукупність конкретних контрольних заходів, спрямованих на забезпечення законності у сфері забезпечення трудових прав як працівників, так і інших учасників трудових правовідносин.

Таким чином, суб'єктами здійснення нагляду та контролю є державні, громадські органи та організації, а також роботодавці. При цьому належність тієї чи іншої структури до суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства визначається відповідними нормативно-правовими актами. Крім того, аналіз юридичної наукової літератури з приводу визначення суб'єктів нагляду та контролю дозволяє нам з упевненістю стверджувати, що питання стосовно остаточної класифікації таких суб'єктів у державі залишається відкритим. Контрольно-наглядова діяльність у державі охоплює безліч питань, і тому неможливо виокремити чітке коло нагляду та контролю лише за якимось одним критерієм.

Зважаючи на викладене вище, можемо зробити висновок, що система суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства досить розгалужена і тому для досягнення позитивного результату та підвищення ефективності контрольно-наглядової діяльності, органи, які входять до цієї системи, повинні взаємодіяти між собою, координувати свою роботу.

Отже, враховуючи, що на цьому етапі відбуваються глобальні, докорінні зміни трудового законодавства, створюється новий погляд на розуміння трудових правовідносин у цілому, усвідомлюється нова роль низки інститутів трудового права, можна виділити такі напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства:

- загальні, що характерні для системи трудового права та трудового законодавства;
- напрями удосконалення системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, характерні винятково для шляхів розвитку нагляду та контролю як інституту права;

– напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, характерні для діяльності як державних, так і громадських органів, спрямованої на перегляд, удосконалення, перероблення чинних законів та інших нормативно-правових актів із метою вироблення єдиних поглядів на інститут нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, створення систематизованого нормативно-правового акта, який на державному рівні запроваджуватиме основні засади діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, єдиний підхід до здійснення контрольних-наглядових перевірок.

На підставі зазначеного вище, а також зважаючи на значну кількість суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, неузгодженість їх дій, дублювання повноважень, а також необхідність координації їх діяльності, вбачається за потрібне прийняти Закон України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», де було б визначено суб'єктів, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові та організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, основні напрями її здійснення, а також права та обов'язки наглядових і контролюючих органів, їх посадових осіб у зазначеній сфері (див. додаток).

### **5.3. Шляхи розвитку видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства**

На шляху побудови правової, демократичної держави, яка має ефективний механізм забезпечення й реалізації прав та інтересів своїх громадян, одним із важливих завдань, яке потребує негайного вирішення, є оптимізація форм і видів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. При цьому правильне визначення пріоритетів державної політики у цій сфері – важлива запо-

рука її ефективності. В умовах проведення реформування трудового законодавства, яке щорічно відбувається в Україні, визначення оптимальних форм і видів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства пов'язане з постійним перерозподілом сил і засобів, їх концентрацією на найбільш важливих напрямках розвитку. Ця обставина зумовлює постановку питання про те, як узагальнити шляхи розвитку видів та форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні.

Як зазначає В. П. Беляєв, недоліки та прогалини в роботі органів нагляду та контролю, відсутність координуючого центру та системних розробок із надання методичної допомоги цим органам, їх слабе кадрове забезпечення, нечіткість у визначенні правового статусу, в розмежуванні сфер діяльності, обсягу повноважень і функцій суб'єктів нагляду та контролю – все це, безумовно, негативно впливає на ефективність державного управління, унеможлиблює забезпечення режиму законності, зміцнення дисципліни і правопорядку в масштабах всієї держави<sup>1</sup>. Таким чином, можна констатувати, що на сучасному етапі розвитку Української держави все більшого значення набувають питання удосконалення видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Проблематика контрольно-наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства була предметом багатьох досліджень. Незважаючи на велику кількість публікацій із цього питання, так і не сформовано єдиного розуміння сутності видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Передусім за все необхідно зазначити, що контрольна і наглядова діяльність щодо забезпечення законності в державному управлінні притаманна всім галузям державного механізму, оскільки правоохоронна діяльність держави є однією з форм здійснення функцій останньої. У короткому викладі контрольна функція полягає в тому, щоб з'ясувати, чи відповідає діяльність органів влади, підприємств, установ, організацій тим завданням, що стоять перед ними, чи ви-

---

<sup>1</sup> Беляєв В. П. Контроль и надзор как формы юридической деятельности: вопросы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Саратов, 2006. С. 3.

конуються і як саме виконуються покладені на них обов'язки, яким є кінцевий результат виконаної ними роботи та ін.<sup>1</sup>

Форма є об'єктивним виявом сутності діяльності органів та посадових осіб, які здійснюють управління. Вони покликані забезпечити найбільш доцільне виконання функцій управління, досягнення цілей управління за найменших витрат сил, засобів і часу<sup>2</sup>. З точки зору О. Ф. Андрійко, форми – це зовнішні, постійно і типізовано фіксовані вияви (прояви) практичної активності державних органів із формування та реалізації управлінських цілей і функцій і забезпечення їх власної життєдіяльності; форму можна визначити як зовні виражену дію виконавчого органу (посадової особи), що здійснюється в рамках його компетенції і викликає певні наслідки, які, якщо мають юридичний характер або мають певне юридичне значення, то узагальнено їх можна кваліфікувати як адміністративно-правові форми<sup>3</sup>.

У загальнонауковому трактуванні поняття «форма» завжди пов'язується з категорією «зміст». Зміст державного контролю включає спостереження, аналіз і перевірку діяльності відповідних органів та їх посадових осіб щодо виконання поставлених перед ними завдань, дотримання установлених державою правил, норм і стандартів. Стосовно визначення поняття «форми контролю», то у законодавстві та науковій літературі відсутній загальноузгоджений підхід. Деякі науковці визначають різні переліки форм контролю<sup>4</sup>, деякі – ототожнюють їх більшою мірою з методами контролю<sup>5</sup>, меншою – із на-

<sup>1</sup> Див.: Тароева В. В. Інститути контрольної влади в сучасній Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. С. 81–82.

<sup>2</sup> Див.: Административное право: Общая и Особенная части / под ред. А. П. Коренева. Москва : МВШМ МВД СССР, 1986. С. 99.

<sup>3</sup> Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади. Київ : Наук. думка, 2004. С. 43.

<sup>4</sup> Див.: Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 1999. С. 229; Новіков В. В. Внутрішньовідомчий контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2006. С. 91; Дригач, Г. Д. Методи і форми контролю в навчальному процесі. *Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи*. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. С. 78.

<sup>5</sup> Див.: Гаращук В. Москва Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. С. 165.

прямами, засобами, заходами та видами контролю<sup>1</sup>. Чинне законодавство також ототожнює форми та методи контролю<sup>2</sup>. Не допомагають розв'язати зазначені методологічні проблеми тлумачні словники, національне та зарубіжне законодавство.

У Великому тлумачному словнику української мови форма визначається як: «зовнішній вияв» (вигляд), «сукупність прийомів», «спосіб здійснення», які також використовуються і для з'ясування сутності та розкриття змісту таких термінів, як «методи контролю», «напрями контролю», «засоби контролю», «заходи контролю». У цьому ж словнику метод тлумачиться як «спосіб пізнання; прийом або система прийомів; спосіб дії»<sup>3</sup>.

У загальному ж вигляді під формами державного нагляду слід розуміти способи здійснення наглядової діяльності, її практичну реалізацію, здійснювану в межах наданих державним наглядовим органам повноважень, що базується на відповідних принципах і застосовується для досягнення поставлених цілей із найбільшим ступенем результативності наглядової діяльності.

Форми, які застосовуються під час здійснення контролю, можуть бути різними, що залежить від багатьох обставин (суб'єкта і предмета контролю, його мети, застосування засобів)<sup>4</sup>. О. Ф. Андрійко до основних форм контролю відносить перевірки, ревізії, аналіз інформаційних матеріалів, ознайомлення зі звітами, повідомленнями<sup>5</sup>. В. М. Гаращук зазначає, що контроль в основному здійснюється у формі перевірок (обстеження і вивчення окремих напрямів фінансово-господарської діяльності, за результатами яких складається

<sup>1</sup> Див.: Вітвіцький С. С. Державний контроль у сфері ліцензійної діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. С. 123–124.

<sup>2</sup> Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877 – V. *Відом. Верхов. Ради України*. 2007. № 29. Ст. 389.

<sup>3</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. С. 664.

<sup>4</sup> Див.: Музичук О. Москва Види та форми контролю за діяльністю міліції. *Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ*. 2010. № 2 (49). URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vkhnuvs/2010\\_49/49/12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49/49/12.pdf).

<sup>5</sup> Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 1999. С. 223.

довідка або доповідна записка), ревізій (документальний контроль фінансово-господарської діяльності, за наслідками якої складається акт), проведення рейдів, оглядів, затребування звітів та ін.<sup>1</sup>

До форм державного нагляду належать: 1) перевірка; 2) інспектування; 3) ревізія; 4) експертиза; 5) моніторинг. Усі зазначені форми нагляду мають свої особливості, які виявляються під час проведення різних наглядових заходів.

Відповідно до повноважень різних наглядових органів використання різних форм нагляду являє собою комплексну систему, що дозволяє суб'єктам нагляду в повному обсязі одержувати необхідні відомості про стан діяльності піднаглядових об'єктів, наприклад органів виконавчої влади; виявляти відхилення від встановлених нормативними правовими актами вимог, правил, порядку здійснення діяльності піднаглядними об'єктами, одержання ними в результаті діяльності належних результатів; вживати заходів щодо попередження й припинення порушень, відновлення й реалізації порушених вимог, невиконаних рішень, а також вживати передбачених законодавством адекватних виявленим порушенням у ході нагляду заходів для притягнення до відповідних видів відповідальності посадових осіб, винних у допущених порушеннях<sup>2</sup>.

Існує аргументована думка, що нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й охорони праці являє собою діяльність спеціально уповноважених органів, спрямовану на захист трудових прав працівників та припинення порушень цього законодавства. Нагляд і контроль – це різні форми перевіркової діяльності уповноважених органів. Наприклад, дотримання трудового законодавства означає перевірку законності рішення роботодавця, а контроль – перевірку цього рішення з точки зору не тільки законності, а й доцільності та ефективності.

На основі аналізу чинного трудового законодавства та практики його застосування дослідники виокремлюють такі види нагляду та

<sup>1</sup> Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. С. 197.

<sup>2</sup> Див.: Нижник М., Машков О. Контроль у сфері державного управління. *Вісник УАДУ*. 1998. №2. С. 23.

контролю: державний (включаючи прокурорський, судовий) і громадський. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюються у двох сферах регулювання суспільно-трудоких відносин: у сфері встановлення умов праці та сфері застосування встановлених умов праці. Піднесення ролі колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин підсилює значення нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю при встановленні умов праці. Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці<sup>1</sup>.

Сьогодні, коли в країні здійснюються необхідні заходи щодо організації суспільства на демократичних засадах, постає питання про чітке визначення правового статусу кожного з органів нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю як суб'єктів трудового права, та визначення в законодавчому порядку повноважень кожного з таких органів.

Слушною є думка О. Р. Михайленка, який вказує на те, що функція «загального нагляду» є надбанням вітчизняної історії і як спеціальна цінність має залишатися в системі функцій прокуратури з можливим реформуванням<sup>2</sup>.

Пропонуємо нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю класифікувати таким чином:

I. Залежно від типу відносин:

1) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю (стосується власне конституційно та законодавчо закріплених прав громадян на працю), до якого належать: а) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про укладення трудових договорів, угод, прийняття на роботу; б) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю молоді та жінок; в) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про колективні договори та угоди; г) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про матеріальну відповідальність працівників;

---

<sup>1</sup> Див.: Чанишева Г. И. Болотіна Н. Б. Трудовое право Украины. Харків : Одиссей, 1999. С. 366–367.

<sup>2</sup> Михайленко О. Р. Проблеми функцій у системі органів прокуратури України. *Вісн. Акад. прокуратури України*. 2006. № 1. С. 35–36.

2) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, який, у свою чергу, можна поділити на: а) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про гігієну праці; б) нагляд та контроль за дотриманням законодавства про безпеку праці.

II. Залежно від спрямованості:

1) попередні, які сприяють попередженню порушень трудового законодавства переважно при застосуванні умов праці, що здійснюється роботодавцем спільно чи за погодженням, чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. У процесі попереднього нагляду та контролю перевіряються законність і доцільність рішення роботодавця;

2) поточні, що спрямовані на попередження порушення трудового законодавства, виявлення допущених порушень і вжиття необхідних заходів щодо їх усунення;

3) попереджувальні, що мають запобігати правопорушенням законодавства про працю, не допускати прийняття локальних норм, що суперечать чинному законодавству про працю, запобігати порушенню правил охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва;

4) подальші, які здійснюються при вирішенні трудових спорів, виявленні вже допущених порушень трудового законодавства. Цей нагляд і контроль має не тільки виявити допущені порушення трудового законодавства, а й поновити права працівників.

III. Залежно від відомчої приналежності:

1) внутрішньовідомчі, для яких характерним є те, що передумовою встановлення відносин контролю є пряме чи опосередковане входження контролюючого учасника до структури внутрішньої організаційної єдності контрольованої юридичної особи, та зумовлена цим участь указанного суб'єкта у «внутрішніх» відносинах організації – об'єкта контролю;

2) позавідомчі.

Таким чином, попереджувальний нагляд і контроль при встановленні локальних умов праці має запобігати правопорушенням зако-



нодавства про працю, не допускати прийняття локальних норм, що суперечать чинному законодавству про працю, запобігати порушенню правил охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва.

Попередній нагляд і контроль сприяє попередженню порушень трудового законодавства переважно при застосуванні умов праці, що здійснюється роботодавцем спільно чи за погодженням, чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу. У процесі попереднього нагляду та контролю перевіряються законність і доцільність рішення роботодавця.

Поточний нагляд і контроль спрямований на попередження порушення трудового законодавства, виявлення допущених порушень і прийняття необхідних заходів щодо їх усунення.

Подальший нагляд і контроль здійснюється при вирішенні трудових спорів, виявленні вже допущених порушень трудового законодавства. Цей нагляд і контроль має не тільки виявити допущені порушення трудового законодавства, а й поновити права працівників.

Крім того, поширеним є внутрішній та позавідомчий контроль.

Для внутрішнього контролю характерним є те, що передумовою встановлення відносин контролю є пряме чи опосередковане входження контролюючого учасника до структури внутрішньої організаційної єдності контрольованої юридичної особи, та зумовлена цим участь зазначеного суб'єкта у «внутрішніх» відносинах організації – об'єкта контролю. Контроль є наслідком посідання суб'єктом панівної позиції у структурі органів волевиявлення контрольованої ним юридичної особи, а зміст цього контролю становлять можливості, що зумовлюють здійснення суб'єктом контролю вирішального впливу на зовнішнє волевиявлення контрольованої організації<sup>1</sup>.

В. В. Новіков відомчий контроль визначає як перевірку суб'єктами, що перебувають у структурі самих цих органів, відповідності функціонування об'єкта прийнятим управлінським рішенням, визначення

---

<sup>1</sup> Див.: Примак В. Контрольовані юридичні особи: «влада і підпорядкування» у цивільних відносинах. *Юрид. Україна*. 2004. №9. С. 43.

результатів їх виконання, виявлення допущених недоліків, що надалі позначається на оцінці фактичного стану підконтрольного об'єкта<sup>1</sup>.

У контексті удосконалення правової форми нагляду слід навести думку російського дослідника С. М. Назарова, який у своєму дисертаційному дослідженні визначає характеристики правової форми наглядової діяльності, до яких належать: закріплення ініціювання наглядової діяльності за наявності приводу до її здійснення; реалізація нагляду у формі певних (наглядових) правовідносин, що охоплюються цим провадженням; наявність особливого кола суб'єктів, що вступають між собою в ці правовідносини і що володіють передбаченими законом правами й обов'язками; наявність власних засобів і методів для збору і перевірки інформації, необхідної для прийняття законного й обґрунтованого рішення; реалізація наглядової діяльності у встановлені законом терміни; прийняття за її результатами правового рішення. Продовжуючи свою думку, автор зазначає, що правову форму наглядової діяльності становлять наглядово-перевірочне провадження, здійснюване за наявності порушень, які не тягнуть за собою адміністративної або кримінальної відповідальності, або за відсутності відомостей про якісь порушення з метою виявлення порушень законодавства, і наглядово-адміністративне провадження, порушене при виявленні в ході наглядово-перевірочної діяльності адміністративного правопорушення<sup>2</sup>. Тому з метою підвищення ефективності нагляду потрібно усіляко розширювати процесуальну деталізацію нагляду, а також удосконалювати координацію наглядових структур.

Слід зазначити, що останнім часом на законодавчому рівні отримують своє закріплення нові форми нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Проте, на жаль, їх запровадження характеризується відсутністю процесуальної практики реалізації, а тому виникають питання з приводу її здійснення. Безумовно, вирі-

<sup>1</sup> Новіков В. В. Внутрішній контроль як засіб забезпечення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2007. С. 8.

<sup>2</sup> Назаров С. Н. Надзор в правовой политике России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2009. С. 35.

шення цих проблем можливе лише шляхом подальшого наукового дослідження.

Таким чином, удосконалення форм та видів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є необхідною умовою забезпечення дисципліни та законності у сфері праці. Крім того, доцільно для ефективного здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства розробити загальні для всіх уповноважених на те суб'єктів методичні рекомендації щодо їх процедуризації. При цьому під час створення рекомендацій щодо формування системи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні необхідно враховувати вже існуючі види, форми нагляду та контролю, які закріплені на нормативно-правовому рівні, а також потребу в інформаційно-організаційному забезпеченні суб'єктів контролю-наглядової діяльності в сучасних умовах.

## **5.4. Визначення меж нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства**

Однією з головних причин, що зумовлюють виникнення гострих соціально-економічних, екологічних, правових, культурних та політичних проблем в Україні, є неефективний державний контроль та нагляд за якістю управління, трудовою та виконавчою дисципліною, дотриманням законів і підзаконних актів. Природним є те, що через безконтрольність виникає безвідповідальність, що призводить до безладу. Контроль у державному управлінні дає можливість порівняти фактичний стан у галузі з вимогами, поставленими перед нею, виявити недоліки та помилки в роботі й запобігти їм, оцінити відповідність здійснення інших функцій управління завданням, що поставлені перед ним<sup>1</sup>. Крім того, проблемою, яка стоїть на шляху до розуміння проблем нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, є питання нагляду та контролю у цій сфері. Сьогодні в науці все ще за-

---

<sup>1</sup> Див.: Клочков В. Система органів державного нагляду та контролю (порядок створення та розмежування повноважень). *Право України*. 2010. №2. С. 198.

лишаються дискусійними питання співвідношення контрольної та наглядової діяльності, що нерідко також зводиться до єдиної контрольно-наглядової діяльності, хоч це і не вирішує зазначеної вище проблеми.

Якщо дотримуватися правил лінгвістики, то будь-яке слово повинне мати зміст, а порушення цього правила призводить до ототожнення двох понять (слова) та різного їх тлумачення. Наприклад, у юридичній літературі зазначено, що законодавство визначає, які з цих органів виконують наглядові, а які – контрольні функції. Законодавство керується спільністю цілей і завдань, що стоять перед відповідними органами, а тому поняття «нагляд» і «контроль» вживаються переважно в нерозривній єдності, взагалі чітке розмежування поступово втрачає силу<sup>1</sup>. Підтримує цю позицію О. О. Іляшко, який наголошує, що «контроль» та «нагляд» використовуються як тотожні та взаємопов'язані поняття<sup>2</sup>. На нашу ж думку, таке розмежування нагляду і контролю має своє значення і в аспекті встановлення сутності наглядової функції держави, оскільки дозволяє виявити й охарактеризувати особливості державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, а також відмежувати його від подібних видів державної діяльності. Першочерговим у цьому випадку постає встановлення меж зазначених категорій контролю і нагляду.

Зауважимо, що під контролем, як правило, розуміється своєрідний юридичний процес, що використовується для перевірки відповідності діяльності учасників суспільних відносин встановленим приписам, у рамках і межах яких вони мають діяти<sup>3</sup>. Аналогічне визначення контролю пропонується М. С. Студенікіною, за якою контроль полягає у спостереженні за відповідністю діяльності підконтрольного об'єкта приписам, отриманим від об'єкта, тобто органів або посадо-

---

<sup>1</sup> Див.: Советское трудовое право : учеб. для техникумов / [О. В. Абрамова, М. Л. Захаров, В. И. Никитинский и др.] ; под ред. А. И. Ставцевой. Москва, 1988. С. 370.

<sup>2</sup> Іляшко О. О. Співвідношення прокурорського нагляду з державним позавідомчим контролем за виконанням законів. Вісн. Запоріз. юрид. ін-ту ДДУВ С. 2006. № 1. С. 21.

<sup>3</sup> Див.: Адміністративне право України. Академічний курс : підручник / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Т. 1. Загальна частина. Київ : Юрид. думка, 2004. С. 349.

вих осіб<sup>1</sup>. Крім того, контроль може визначатися і в дещо інших спеціальних значеннях, наприклад, як елемент управління економічними об'єктами і процесами тощо.

При цьому наведені визначення не дають чіткого уявлення про існуючі відмінності між державним наглядом, що втілює в собі наглядову функцію держави, і державним контролем. Отже, узагальнено пропонуємо контроль розглядати як форму державної діяльності, що здійснюється на постійній основі спеціально уповноваженими суб'єктами щодо підпорядкованих їм органів та їх посадових осіб із можливістю втручання у їхню діяльність і притягнення винних осіб до юридичної відповідальності.

Натомість О. М. Ключев звертає увагу, що «органи, які здійснюють нагляд, не мають права... змінювати акти органів державного управління»<sup>2</sup>, що визначається нами не тільки як істотна відмінність нагляду від контролю, а й загалом як основна властивість наглядової діяльності.

О. Ф. Андрійко зазначає, що поняття контролю є ширшим за нагляд, тому ми можемо зробити висновок, що і межі контролю є ширшими за нагляд. Під час його здійснення перевіряється не лише систематичність виконання нормативно-правових актів та прийняття рішень, а й ураховуються особливості контролю як функції державного управління. Контролюючим органам надане право втручання в оперативну діяльність підконтрольних об'єктів у формі видання обов'язкових для виконання вказівок. Натомість завданням нагляду є лише виявлення та попередження правопорушень, відповідності діяльності підконтрольних об'єктів чітко встановленим правилам. Органи, що здійснюють нагляд, не мають права втручатися в оперативну діяльність або змінювати акти органів державного управління. Отже, нагляд порівняно з контролем є більш вузьким видом діяльності<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Советское административное право : учебник / под ред. В. И. Поповой, М. С. Студеникиной. Москва : Юрид. лит., 1982. С. 96–97.

<sup>2</sup> Ключев О. М. Поняття та сутність контролю, що здійснюється правоохоронними органами. *Юрид. наука і практика*. 2011. № 1. С. 53.

<sup>3</sup> Див.: Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / наук. кер. В. В. Цветков. Київ : Оріони, 1998. С. 213.

Про межі понять «контроль» та «нагляд» говорив В. М. Гаращук. Зокрема, контроль він визначив як «складову частину (елемент) управління, що забезпечує систематичну перевірку виконання Конституції, законів України, інших нормативних актів, додержання дисципліни й правопорядку та полягає у втручанні контролюючих органів у оперативну діяльність підконтрольних органів, наданні їм обов'язкових для виконання вказівок, припиненні, зміні чи скасуванні актів управління, вжитті заходів примусу щодо підконтрольних органів»; нагляд – як «виявлення та попередження правопорушень, усунення їх наслідків і притягнення винних до відповідальності, без права втручатися в оперативну й господарську діяльність піднаглядних об'єктів, зміні чи скасування актів управління»<sup>1</sup>. С. Г. Стеценко також виділяє відмінності між цими поняттями, якими називає: відомчу підлеглисть – за контролю, як правило, вона є, за нагляду – немає; можливість втручатися в оперативно-господарську та виробничу діяльність для усунення виявлених вад (за контролю є, за нагляду немає); контроль здійснюється з погляду відповідності прийнятих актів чи вчинених дій законності й доцільності, нагляд – лише законності; застосування заходів адміністративного примусу (під час контрольних заходів практично немає, у здійсненні нагляду є досить імовірним)<sup>2</sup>.

Водночас, навпаки, спільною рисою нагляду та контролю є схожі завдання із забезпечення законності, щоправда, у дещо різних сферах суспільних відносин і відмінними способами та методами. Зокрема, такі відмінності є й у трудовій сфері. У зв'язку з цим В. М. Гаращук вказує, що «головне, чим відрізняється контроль від нагляду, – це те, що контролюючий орган має право втручатися в оперативну діяльність підконтрольного об'єкта і самостійно притягувати правопорушника до юридичної відповідальності»<sup>3</sup>. Відповідно до цього відміт-

<sup>1</sup> Див.: Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / редкол.: В. Б. Авер'янов (голова). Київ : Юрид. думка, 2004. Т. 1 : Загальна частина. С. 246.

<sup>2</sup> Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. Київ : Атіка, 2008. С. 197.

<sup>3</sup> Див.: Адміністративне право України : підручник [для юрид. вузів та ф-тів] / за ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2000. С. 217.

ними ознаками нагляду є те, що цей засіб забезпечення законності, по-перше, поширюється на прямо не підпорядковані органи; по-друге, не передбачає втручання в діяльність піднаглядного і, по-третє, виражається переважно лише в порушенні питання про усунення виявлених порушень.

Отже, нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства ототожнювати не можна. Необхідно їх чітко розмежовувати, оскільки «нагляд» за своїм правовим статусом і юридичною природою має бути на рівень вищим, ніж «контроль».

Із метою оперативного керівництва діяльністю наглядових інституцій державний нагляд за дотриманням трудового законодавства має бути створений згідно з адміністративним та державним устроєм країни. Таким чином, органи державного нагляду повинні бути організаційно відокремленими установами єдиної централізованої наглядової системи, які в межах своєї компетенції виконують відповідні функції, цілі та завдання від імені держави. На законодавчому рівні має бути передбачено ширші та особливо власні повноваження для органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, не типові для органів контролю, адже це сприятиме підвищенню ефективності діяльності державних органів контролю та нагляду у зміцненні законності та правопорядку, захисті трудових прав громадян, створенні чітких систем цих органів у трудовій сфері.

Визначення меж нагляду та контролю є досить досліджуваним поняттям у юридичній літературі. Межі цих двох видів діяльності закріплюються і на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», під державним наглядом розуміється діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, при-

йнятного рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища<sup>1</sup>.

Ключовим у розумінні меж державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, як змістовного вияву одного з напрямів наглядової функції держави, є питання завдань, на досягнення яких він безпосередньо і спрямовується. При цьому, зважаючи на розглянуті властивості державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, він об'єктивно не може самостійно усувати виявлені порушення законодавства, лише виявляючи їх і спонукаючи до цього самого порушника (через його правову свідомість) або ж компетентні інші державні органи (через систему державного примусу). Вважаємо, що цим, з одного боку, забезпечуються попередження та усунення порушень законності, а, з другого боку, упереджується надмірне втручання держави у трудові відносини. Отже, до завдань державного нагляду за дотриманням трудового законодавства відносимо перевірку відповідності вимогам трудового законодавства діяльності піднаглядних об'єктів, попередження та виявлення в ній порушень, а також сприяння їх усуненню.

Якщо говорити про стратегію нагляду, то, на наш погляд, вона має полягати в тому, щоб через зміцнення режиму законності в діяльності контролюючих органів сприяти додержанню законів у сфері праці первинними суб'єктами господарювання, громадськими організаціями, посадовими особами і громадянами.

Серед завдань державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства передбачається проведення спеціальними уповноваженими органами центральної виконавчої влади, якою є Державна інспекція України з питань праці, перевірок, постійного цільового спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами вимог трудового законодавства та державної політики з питань праці та зайнятості населення.

---

<sup>1</sup> Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. *Відом. Верхов. Ради України*. 2007. № 29. Ст. 389.



Не менш важливим при окресленні меж нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є вирішення й інших завдань нагляду та контролю, серед яких варто назвати:

1) недопущення незаконних обмежень трудових прав громадян, гарантованих Конституцією України;

2) усунення незаконних обмежень особистої свободи громадян у сфері зайнятості і поновлення їх порушених прав;

3) недопущення обмежень особистої свободи громадян у сфері праці, а застосування заходів обмеження лише тоді, коли це необхідно для невідкладного захисту інтересів громадян або держави, здоров'я населення і при цьому інших заходів є недостатнім чи мало-ефективним;

4) здійснення захисту від неправомірних посягань на закріплені Конституцією України трудові права і свободи людини та громадянина, основи зайнятості населення, забезпечення рівності прав у трудовій сфері.

Тож межі нагляду та контролю є досить диференційованими, що залежить від конкретних завдань нагляду та контролю. Перерахувати всі окремі завдання контролю та нагляду складно, оскільки вони не є постійними і виникають при здійсненні конкретних дій уповноважених органів.

Таким чином, можемо зробити висновок, що державний нагляд за дотриманням трудового законодавства спрямований передусім на: підтримання законності і дисципліни у сфері праці та зайнятості, попередження та відновлення порушень у них, застосування загальних заходів з ліквідації причин і умов, які породжують ці правопорушення<sup>1</sup>. Натомість контроль спрямований на припинення порушених прав і законних інтересів громадян, покарання осіб, винних у порушенні законності та дисципліни у трудовій сфері, створення атмосфери неминучості покарання за порушення вимог законності та дисципліни, виховання суб'єктів господарювання в дусі суворого дотримання дисципліни у сфері трудового законодавства.

---

<sup>1</sup> Див.: Середа Е. Г. Определение границ надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и политика* : науч.-метод. журн. Спецвып. 2013. Бишкек, 2013. С. 215.

У той же час повна характеристика меж наглядової та контрольної функції передбачає визначення не лише їх завдань та змісту, а й інших їх елементів. Зокрема, як зазначає С. В. Бабаєв, сутність будь-якої функції держави визначають «взаємодіючі елементи: предмет функції, цілі функції, методи, форми і засоби здійснення функції»<sup>1</sup>. Одним із ключових питань у цьому випадку є формулювання об'єкта контрольної та наглядової функції держави, оскільки, як ми вище вже відзначали, у науці залишається суперечливим визначення меж застосування державного нагляду та контролю. На нашу думку, виходячи із запропонованої нами дефініції нагляду та контролю, нагляд для забезпечення законності може застосовуватися цілком у різних сферах суспільних відносин, не обмежуючись при цьому, наприклад, сферою трудового законодавства. З огляду на це як об'єкт наглядової функції можуть виступати будь-які суспільні відносини, які формуються у сфері державного управління та щодо яких найбільш доцільним і виправданим є застосування саме наглядової форми забезпечення законності. Таким чином, об'єктом нагляду є підприємства, організації, установи й інші юридичні особи, у яких проводяться перевірки додержання та застосування законів.

У свою чергу, зауважимо, що предмет функції, на відміну від її об'єкта, являє собою конкретні юридичні факти, що зазнають впливу<sup>2</sup>. А отже, під предметом наглядової функції держави визначаємо діяльність відповідного органу чи установи, що перевіряється у порядку державного нагляду на предмет її відповідності чинному законодавству.

Цілями ж наглядової контрольної функції за дотриманням трудового законодавства виступатимуть уже розглянуті нами вище завдання державного нагляду, на досягнення яких і встановлюється наглядова функція. Щоправда, все ж мусимо не погодитися із Р. Р. Трагнюком<sup>3</sup> у тому, що до завдань наглядової діяльності належить охорона

<sup>1</sup> Бабаєв С. В. Теория функций современного российского государства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Нижний Новгород, 2001. С. 13.

<sup>2</sup> Див.: Корнякова Т. В. Прокуратура і органи позавідомчого контролю: нагляд і взаємодія : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2004. 214 с.

<sup>3</sup> Трагнюк Р. Функції прокурора на досудовому слідстві. *Право України*. 2007. №4. С. 60.

прав та законних інтересів громадян, тому що це належить вже не стільки до наглядової, скільки до правоохоронної функції держави. Підкреслимо, що в цілому основна мета наглядової функції держави полягає у забезпеченні верховенства права і законності у відповідних сферах суспільних відносин, натомість метою контрольної – безпосередній вплив на конкретні індивідуальні чи колективні трудові відносини.

При цьому доволі тісно пов'язаним із розумінням об'єкта та предмета наглядової та контрольної функції є питання про суб'єктів їх реалізації. З одного боку, на суто теоретичному рівні єдиним суб'єктом наглядової функції, враховуючи його загальний характер, може і має визначатися сама держава, тим більше, беручи до уваги вказану О. Ф. Скакун<sup>1</sup> неприйнятність абсолютного зіставлення функції державних інститутів із функціями усієї держави. Разом із тим державна влада, а отже, і її завдання та функції втілюються через відповідний державний апарат, складові якого й слід розглядати як безпосередні суб'єкти нагляду та контролю. Тут також необхідно враховувати специфіку державного нагляду, який теж зумовлює певні вимоги до таких суб'єктів. І насамперед ідеться про спеціальне уповноваження правом окремих державних органів здійснювати наглядову функцію; відсутність підпорядкування між цим суб'єктом і піднаглядним органом; а також наявність компетенції щодо перевірки об'єкта нагляду, можливість порушення питання про усунення виявлених порушень.

Із приводу форм і методів наглядової функції держави вихідним положенням є те, що «на відміну від функцій, форми і методи їх здійснення частіше і більш суттєво можуть змінюватися, якщо відповідних змін зазнає соціальна сутність держави»<sup>2</sup>. Крім того, окремі вчені наглядову діяльність взагалі відносять не стільки до функцій держави, скільки до форм реалізації інших її функцій. Однак, виходячи з розуміння наглядової функції як самостійного напряму державної діяльності, вбачаємо за можливе виділення низки правових

---

<sup>1</sup> Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник : пер. з рос. Харків : Консум, 2001. С. 76.

<sup>2</sup> Див.: Сало В. І. Поняття, ознаки та класифікація функцій держави. *Держ. буд-во та місц. самоврядування*. 2009. Вип. 17. С. 79.

і організаційних форм державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, а саме правотворчості, правозастосування, організаційної діяльності, а також певних матеріально-технічних операцій. До речі, названі форми діяльності органів за дотриманням трудового законодавства загалом характерні й для інших державних функцій, що вказує на узгодженість і послідовність у визначенні та реалізації системи державних функцій.

Досить важливим при здійсненні нагляду та контролю є використання правових засобів. Правові засоби мають процесуально значущий характер і застосовуються з метою виявлення й усунення правопорушень. У цьому і полягає сутність нагляду. Наприклад, правові засоби нагляду за своїм змістом можуть бути поділені на засоби виявлення правопорушень, причин та умов, що їм сприяють; засоби попередження правопорушень; засоби, спрямовані на відшкодування матеріальних збитків. Натомість контрольні засоби включають усунення правопорушень, притягнення порушників законів до відповідальності, а також рекомендації з питань реалізації контролю за дотриманням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування стосовно призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Кожен із таких засобів може бути застосований за допомогою різних методів, способів, прийомів. Прийоми та методи застосування того самого правового засобу можуть відрізнитися залежно від виду об'єкта, характеру правопорушень, конкретної обстановки, досвіду роботи посадової особи органу нагляду та контролю й інших факторів.

Зазначимо, що як основні методи наглядової функції держави виступають такі базові методи права, як примус і переконання.

Таким чином, щодо меж нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства зазначимо таке.

По-перше, наглядова функція держави являє собою один із пріоритетних напрямів державної діяльності, спрямованої на забезпечення верховенства права і законності у різних сферах суспільного

життя, в тому числі й у трудовій сфері. При цьому під державним наглядом за дотриманням трудового законодавства слід розуміти специфічну форму державної діяльності, що здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами щодо не підпорядкованих їм піднаглядних об'єктів і без прямого втручання у їхню діяльність з метою перевірки діяльності таких об'єктів на предмет відповідності законності у сфері зайнятості та праці, попередження й порушень чинного трудового законодавства, а також забезпечення відновлення порушених трудових прав.

По-друге, система державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства виступає основною формою і виявом функцій держави. Вона передбачає оптимальний за умов формування громадянським суспільством механізмів перевірки відповідності чинному трудовому законодавству підконтрольних об'єктів і наступного усунення виявлених порушень законності.

І, по-третє, інтенсифікація застосування наглядової функції за дотриманням трудового законодавства в державному управлінні є одним із перспективних напрямів удосконалення системи державного врядування і практики реалізації державної влади. Наглядова функція держави разом з іншими напрямками її діяльності комплексно втілює соціальне призначення держави в галузі управління суспільними справами у сфері праці.

# РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

## 6.1. Необхідність проведення реформ трудового законодавства щодо захисту прав працівників у сучасних умовах

Правова система України починаючи з дев'яностих років минулого століття, а також на початку другого десятиліття XXI ст. продовжує інтенсивно розвиватися відповідно до запровадження загальнолюдських цінностей та засад ринкової економіки. Насамперед значно збільшується кількість законів та підзаконних актів, що модернізують регулятивну систему багатьох сфер соціально-політичних відносин<sup>1</sup>. Особливо багато нормативно-правових актів пропонується та приймається в галузі праці. Та, на жаль, можна констатувати, що недоцільно уваги приділяється захисту трудових прав працівників та гарантій реалізації права на працю тощо.

Дотримання конституційного права на працю й забезпечення гарантій та захист соціальних і трудових прав працівників (незалежно від того, на якому підприємстві чи установі вони працюють) посідає найголовніше місце в системі загальнолюдських цінностей і загальних прав людини, оскільки, реалізуючи право на працю, громадяни створюють ВВП і матеріальне благополуччя держави і суспільства, мате-

---

<sup>1</sup> Див.: Жилиєв І. Б., Фурашев В. М. Здобуття системи нормативно-правового регулювання забезпечення розвитку інформатизації та побудови інформаційного суспільства упродовж 2012–2013 років. *Інформація і право*. 2013. №3. С. 6–7.

ріально забезпечують себе і свої сім'ї тощо. А відтак зазначене є передумовою формування держави та суспільства, які забезпечують право людини на гідний рівень життя. Конституційні права та свободи людини, їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої є затвердження і забезпечення цих прав та свобод. Одним із найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії, без ефективної системи яких неможливо забезпечити кожному громадянину безперешкодне здійснення наданих йому прав. Сьогодні в умовах запровадження ринкової економіки на теренах нашої держави гостро постає проблема всебічного забезпечення й захисту широкої низки трудових прав та інтересів працівників. Нині питання реалізації прав людини має всесвітнє значення. Міжнародне надбання в царині праці зобов'язує Україну втілювати в трудові відносини певні засади і принципи (верховенства права, гуманності, демократизації виробничих відносин, гарантованості трудових прав та ін.), які набувають усе ширшого застосування та є запорукою трансформаційних і модернізаційних процесів як у процесі виробничої діяльності, так і в процесі розбудови правової держави та поступового наближення України до Європейського Союзу. Імплементация міжнародних стандартів має величезне значення для всіх сфер діяльності правової соціальної держави і розвитку громадянського суспільства, оскільки сфера праці є рушійною силою будь-якого розвитку, основним напрямом життєдіяльності цивілізованої людини й розвитку людства. А. М. Колот слушно наголошує, що суттєві зміни у сфері зайнятості були зумовлені такими чинниками, як запровадження та розповсюдження елементів науково-технологічного прогресу, зростання ролі креативних та інноваційних здатностей (компетенцій) працівників, модернізація організаційних та мотиваційних структур у площині соціально-трудова відносин, бурхлива та нестала динаміка світової економіки, а також поширення впливу факторів мобільності та багатофункціональності персоналу як новітньої ознаки високої кваліфікації робочої одиниці тощо<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. С. 73–74.

На сучасному етапі розвитку України як соціальної, правової, демократичної держави питання забезпечення реалізації природних прав людини є одним із найактуальніших і найважливіших. Право на працю є, безперечно, невід'ємним правом людини, без якого неможливо уявити її існування ані в фізичному, ані в соціальному плані. Тому захист цього права повинен займати одне з найпріоритетніших місць у переліку цілей державної політики<sup>1</sup>. З одного боку, у виробничій сфері проходить демократизація взаємовідносин між працівниками і роботодавцем, запроваджуються перші кроки соціального діалогу. З іншого, в певному сенсі зростає роль держави щодо гарантованості й забезпечення низки соціальних і трудових прав працівників. На доктринальному рівні необхідно визначити напрями нагляду та контролю, виокремити та запровадити науково обґрунтовані практичні підходи дотримання соціально-економічних прав працівників та їх системного захисту за сучасних умов, напрацювання конкретного правового механізму забезпечення й трудових прав працівників.

Україна остаточно обрала шлях проведення демократичних реформ, окреслила основну мету створення громадянського суспільства, розбудову правової і соціальної держави, дотримуючись загальнолюдських і загальноприйнятих у світовому співтоваристві норм і стандартів щодо прав і свобод громадян, у тому числі і при реалізації конституційного права на працю і гідне існування, відроджуючи історичні й національні традиції з урахуванням сучасних реалій державотворення. Характерною ознакою сучасного розвитку в Україні є політизація всіх сторін життя нашого суспільства. Докорінні зміни в соціальному розвитку нашої держави пов'язані з радикальними економічними перетвореннями, заснованими на ринкових засадах, демократизацією виробничої сфери й правовою реформою, формуванням громадянського суспільства і правової держави<sup>2</sup>. Зазначені процеси актуалізують соціальну потребу в розробці новітніх

---

<sup>1</sup> Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Захист, спосіб і форма захисту трудових прав. Адвокат. 2009. № 11. С. 37–38.

<sup>2</sup> Бегерда А. Ю. Основи політології : навч. посіб. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : КНЕУ, 2000. С. 5–7.



підходів до правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, ставлять на порядок денний питання напрацювання певних правових механізмів захисту соціально-економічних прав працівників, які б базувалися на загальнолюдських цінностях і відповідали міжнародним стандартам.

Якщо виходити з загальнотеоретичних учень та категорій, то захист суб'єктивних прав у царині праці є невід'ємною властивістю щодо реалізації низки суб'єктивних прав у царині праці. Якщо в цілому будь-яке суб'єктивне право дає особі можливість діяти певним чином (вибирати професію, реалізовувати право на працю, підвищувати кваліфікацію, переводитися з одного підприємства на інше, на свій розсуд реалізовувати право на відпочинок, працювати за сумісництвом, отримувати винагороду за винаходи чи раціоналізаторські пропозиції та ін.), то таке надання матиме сенс лише у тому разі, коли особа має вчинити відповідні дії навіть за наявності зовнішніх перешкод для цього. І немає значення, чи скористався носій порушеного суб'єктивного права всім комплексом своїх прав на захист суб'єктивних дій. Важливо, щоб держава забезпечила йому таку можливість за наявності в уповомоченій особі відповідного волевиявлення<sup>1</sup>.

Проблема захисту суб'єктивних прав, у тому числі і працівників, завжди досліджувалась і досліджується правниками, тобто завжди була в центрі наукових пошуків. Широке коло науковців розглядає теоретичні основи захисту зазначених прав у контексті розвитку громадянського суспільства і правової держави, а саме: В. Я. Бурак<sup>2</sup>, Ф. М. Рудич, Р. В. Балабан, Ю. С. Ганжуров<sup>3</sup>, С. Я. Важвенчук<sup>4</sup>,

---

<sup>1</sup> Кот О. О. Здійснення та захист суб'єктивних прав: проблеми теорії і судової практики : монографія. Київ : Алерта, 2017. С. 6–7; 171–178.

<sup>2</sup> Бурак В. Я. Правовая защита трудовых прав работников и социальное партнерство по законодательству Украины. Трудовое и социальное право. 2013. № 4 (8). С. 17–18.

<sup>3</sup> Рудич Ф. М., Балабан Р. В., Ганжуров Ю. С. Політична система та інститути громадянського суспільства в сучасній Україні : навч. посіб. Київ : Либідь, 2008. С. 40–42.

<sup>4</sup> Важвенчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. С. 5–10; 25–35.

О. Д. Крупча<sup>1</sup>, Є. В. Невмержицький<sup>2</sup>, О. Пушкіна<sup>3</sup>, С. І. Максимов<sup>4</sup>, І. М. Бачило, О. В. Соснін<sup>5</sup>, В. В. Лазор<sup>6</sup>, І. В. Лагутіна<sup>7,8</sup>, М. І. Іншин<sup>9</sup> П. М. Мартинов<sup>10</sup>, О. М. Любчик<sup>11</sup> та багато інших дослідників.

Не зважаючи на ті чи інші підходи, основний висновок із теоретичного надбання можна зробити такий: для побудови демократичної правової й соціальної держави необхідно перш за все забезпечити захищеність громадян у царині праці й соціального забезпечення, удосконалити трудове законодавство щодо забезпечення трудових і соціальних прав і свобод людини, окреслити й утілити в життя нормальне функціонування правової системи держави шляхом беззаперечного дотримання правових приписів усіма роботодавцями й працівниками, державою та її органами.

<sup>1</sup> Крупчан О. Д. Методологічні засади приватно-правової сфери громадянського суспільства. *Право України*. 2009. №8. С. 50.

<sup>2</sup> Невмержицький Є. Інститути громадянського суспільства у протидії корупції. *Право України*. 2008. №12. С. 52.

<sup>3</sup> Пушкіна О. Інститути громадянського суспільства і захист прав людини в Україні. *Право України*. 2010. №7. С. 52.

<sup>4</sup> Максимов С. Про концепт «правове суспільство». *Право України*. 2010. №7. С. 82; 84.

<sup>5</sup> Бачило І., Соснін О. Значення інформаційної діяльності в реалізації інтересів інноваційного розвитку і становлення громадянського суспільства (закінчення, початок у №2). *Зовнішні справи*. 2012. №3. С. 51.

<sup>6</sup> Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ : Література, 2004. С. 10–14; 25–30.

<sup>7</sup> Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. ... канд. юрид. наук. Одеса : 2007. С. 3–5.

<sup>8</sup> Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Ю. М. Оборотов (заст. голов. ред.), Л. Р. Біла (відп. секр.) [та ін.] ; ОНЮА. Одеса : Юрид. літ., 2005. Вип. 25. С. 344.

<sup>9</sup> Іншин М. І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. Бюлетень №1 (1) квітень 2016. С. 72.

<sup>10</sup> Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2010. №2. С. 72.

<sup>11</sup> Любчик О. М. Деякі аспекти судового захисту трудових прав. *Публічне право*. 2012. №4 (8). С. 349.

При цьому необхідно звернути увагу, що історія розвитку людської цивілізації базується перш за все на досягненнях, які створені розумовою чи фізичною працею людей, що передавалися з покоління в покоління. Здатність до праці вдосконалювалась тривалий час і не може бути відокремлена від працівника, а тому процес становлення й розвитку людства завжди мав і в сучасних умовах має гуманістичне спрямування. Саме цьому спрямуванню останнім часом все більше здійснюються наукових пошуків політико-правових ідей щодо становлення й розвитку прав і свобод людини, сутності проблем забезпечення та захисту прав і основоположних свобод громадян, формуванню громадянського суспільства в контексті цивілізаційного вибору України, гуманістичних засад розвитку правової системи держави тощо<sup>1</sup>. Ретельні дослідження й звернення до історичної спадщини у зазначеній сфері, особливо в питаннях захисту трудових прав працівників, відкриття європейської цивілізації дає вагомий шанс стати європейською, сильною та процвітаючою державою, зробити проголошений євроінтеграційний вибір України незворотнім. Із практичної точки зору важливість дослідження питань захисту соціально-трудова прав працівників пояснюється тим, що є потреба всіх складових і відповідних елементів у складних правовідносинах по застосуванню найманої праці, профілактиці й запобіганню негативних наслідків у процесі здійснення господарської діяльності тощо.

Незважаючи на чисельні приклади в певні періоди відступу окремих народів і країн від загальнолюдських цінностей та прав і свобод людини, не можна заперечувати проти поступового зміцнення таких невід'ємних прав і свобод людини, як право на життя, свободу, гідність, рівність у захисті прав та інтересів. Історія розвитку незалежної держави України не є винятком. Зокрема можна говорити про гуманістичний напрям розвитку такої надзвичайно

---

<sup>1</sup> Зозуля В. Є. Політико правові ідеї реформації щодо прав і свобод людини, громадянського суспільства в контексті цивілізаційного вибору України (до 500 річниці початку реформації в Європі). *Правовий часопис Донбасу* : зб. наук. пр. 2017. №3-4 (61). С. 60-61.

важливої та показової ланки суспільних відносин, як правова система країни<sup>1</sup>. З моменту проголошення незалежності України, а в подальшому й прийняття Конституції України, привалуючим напрямом реформування правової системи стали спроби переосмислити роль та місце правових засобів впливу в царині праці, реально забезпечити конституційне право на працю й гідне існування, вдосконалити судову гілку влади, запровадити різноманітні організаційні й правові заходи щодо захисту соціальних, трудових та економічних прав працівників. У цілому гуманістичне спрямування розвитку трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин у сфері праці призвело до розуміння необхідності демократизації виробничої сфери, нормативного врегулювання змагальної системи в процесі розгляду трудових спорів, всебічного розвитку соціального партнерства й соціального діалогу, участі працівників у встановленні умов праці, запровадження медіації тощо.

Саме нагальна потреба всебічного й комплексного осмислення шляхів розвитку та вдосконалення правового регулювання в царині праці в ринкових умовах, та в умовах розвитку демократичних засад виробництва, функціонуванні різних видів власності та організаційно-правових форм здійснення господарської діяльності та інших чинників, необхідність напрацювання теоретичного підґрунтя положень трудового права щодо розроблення та впровадження європейських гуманістичних стандартів захисту прав працівників. Зазначені фактори дали підстави для комплексного наукового дослідження теоретичних інститутів та принципів трудового права в цілому, а також практичних закономірностей, що визначають фундаментальні засади і подальший розвиток правового регулювання щодо реалізації конституційного права на працю, захисту прав працівників, окреслення основних гарантій реалізації права на працю і гідне існування людини (та членів її сім'ї), напрями демократизації взаємовідносин між роботодавцем і працівниками, межі втручання у зазначені процеси держави тощо.

---

<sup>1</sup> Яновська О. Г. Концептуальні засади функціонування і розвитку змагального судочинства : монографія. Київ : Прецедент, 2011. С. 4–5.

Європейська інтеграція як політико-правовий і соціально-економічний феномен викликає інтерес у представників різних наукових дисциплін, зокрема юриспруденції. Виникнувши на початку 50-х рр. ХХ ст. теорія європейської інтеграції пережила бурхливий період становлення й розвитку, протягом якого визначалася її проблематика, сформувався термінологічний апарат тощо. Через складність і багатоманітність європейської інтеграції в юридичній науці поступово визначились окремі, відносно самостійні напрями її дослідження, сформувалися різні правові школи, що прагнули пояснити правову природу Європейських співтовариств, а згодом і Європейського Союзу, в якому максимально повно втілюються результати об'єктивного процесу, а також проаналізувати вплив інтеграційного об'єднання на функціонування його держав-членів та передбачити напрями еволюції державності й права європейських країн в умовах поглиблення об'єднувачого процесу. Для України проблематика європейської інтеграції набула актуальності через прагнення отримати членство в цьому престижному міждержавному об'єднанні<sup>1</sup>. Особливо важливим є питання зростання економіки і соціального життя, яке є підґрунтям наближення України до Європейської спільноти. А цього можливо досягти перш за все, якщо ретельно відповідно до міжнародних стандартів врегулювати взаємовідносини між роботодавцями та працівниками, забезпечити в правовому полі реалізацію права на працю, демократизувати виробничі відносини, забезпечити можливість творчо і натхненно працювати тощо.

Широке коло напрямів дослідження державно-правового розвитку в умовах європейської інтеграції визначив різноманітність його джерельної бази: установчі договори й чинне законодавство ЄС (у тому числі і в царині праці), судова практика Європейського Союзу і держав членів, політико-правові документи у сфері соціальної політики держави, соціального партнерства та трипатризму, аналітичні й статистичні матеріали (щодо безробіття й створення робочих місць, соціальний захист працівників, гарантії трудових прав, ролі профспілкових орга-

---

<sup>1</sup> Яковюк І. В. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз : монографія. Харків : Право, 2013. 6–7; 10.

нізацій та ін.), довідкова література, монографічні дослідження тощо. На порядок денний ставлять питання аналізу й узагальнення накопиченого в теорії і практичній діяльності в процесі європейської інтеграції відповідного наукового й правозастосовницького матеріалу, уточнення й уніфікації щодо підходів визначення правової природи взаємовідносин між роботодавцем і працівниками, правових явищ щодо принципів соціального партнерства, принципів реалізації права на працю, засад правового захисту сторін трудових відносин, ролі держава та межі її втручання в зазначених процесах тощо.

Невипадково правники все більше приділяють увагу в монографічних дослідженнях питанням механізму правового розвитку України на сучасному етапі, міжнародно-правовим стандартам правового регулювання трудових відносин (та тісно пов'язаних із ними відносинам), принципам захисту окремих категорій працівників, проблематиці засад оплати праці й виплати заробітної плати відповідно до змісту норм міжнародного трудового права, змісту та універсалізації соціально-трудова прав, експансії норм трудового права тощо. До таких можна віднести праці В. М. Бесчасного, М. М. Клемпарського, О. В. Назимко<sup>1</sup>, В. М. Андрієва<sup>2</sup>, Ю. Ю. Івчук<sup>3</sup>, Л. І. Лазор<sup>4</sup>, О. М. Куракіна<sup>5</sup>, В. Л. Костюка<sup>6</sup>, Є. В. Краснова<sup>7</sup>,

<sup>1</sup> Бесчасний В. М., Клемпарський М. М., Назимко О. В. Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права / за заг. ред. В. М. Бесчасного. Харків : Право, 2017. 2–5; 20–30.

<sup>2</sup> Андрієв В. М. Місце трудових прав у системі прав людини і громадянина. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 8–13.

<sup>3</sup> Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. І. Дяля. Луганськ, 2004. С. 3–5.

<sup>4</sup> Лазор Л. І. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. 2005. № 6. С. 3–6.

<sup>5</sup> Куракін О. М. Сучасний механізм правового регулювання: загальнотеоретичні аспекти : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2016. С. 20–25; 80–84.

<sup>6</sup> Костюк В. Л. Правовой статус работника: сравнительно-правовой анализ КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины. *Справочник кадровика*. 2008. № 11 (77) (нояб.). С. 4.

<sup>7</sup> Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. С. 3–5.

П. Д. Пилипенка<sup>1</sup>, М. І. Іншина, В. І Щербіни<sup>2</sup>, Л. В. Котової<sup>3</sup>, М. М. Феськова<sup>4</sup>, Л. В. Могілевського<sup>5</sup> та багатьох інших.

У сучасних умовах державотворення не виникає сумніву, що однакових держав немає, однакових конституцій не існує. У процесі проведення правової реформи все частіше на порядок денний сталять питання щодо осмислення причин такого явища, як різноманіття конституційних ідентичностей. Головним, вищим джерелом ідентичності є Конституція України 1996 р. Саме положення чинного нормативно-правового акта найдетальніше розкривають стан сучасної української конституційної й правової ідентичності. Основними принципами, що її формують, є засади суверенності, незалежності, демократичності, визнання людини найвищою соціальною цінністю, формування соціальної і правової держави, де честь і гідне існування людини є пріоритетом проведення перетворень у суспільстві. Саме такий порядок цінностей притаманний нашій конституційній ідентичності. Саме таку ідентичність український народ має підтримувати та зберігати заради власного благоденства та добробуту<sup>6</sup>. Саме в цьому напрямку повинно реформуватись законодавство в царині праці та захисту трудових прав працівників на підставі загальнолюдських цінностей та міжнародних стандартів.

Слід зазначити, що поступова інтеграція України до європейського співтовариства є першочерговим завданням нашої держави з метою

<sup>1</sup> Пилипенко П. Д. Про сферу чинності трудового законодавства у світлі проекту Трудового кодексу України. Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 58.

<sup>2</sup> Іншин М. І., Щербіна В. І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та особлива частини : підручник. Харків : Колегіум, 2017. С. 6; 10–15.

<sup>3</sup> Котова Л. В. Основні трудові права працівника. Правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 508.

<sup>4</sup> Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна Хартія (переглянута): питання адаптації. Київ : Знання, 2005. С. 5–7.

<sup>5</sup> Могілевський Л. В. «Сутність поняття норми трудового права». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 37. Серія: Право Т. 2. С. 81–85.

<sup>6</sup> Зіверт М. Навіщо і де шукати українську конституційну ідентичність. *Юридична Газета*. 2017. № 50. (12 груд.). С. 27.

набуття у майбутньому членства в ЄС і розвитку демократичних засад функціонування суспільства, врешті-решт це є цивілізаційним вибором країни, який визначено Законом України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики». Перспектива членства в ЄС України як невід’ємної частини Європи є стратегічним напрямом перетворень у країні, які орієнтовані на чинну в державах – членах ЄС модель соціально-економічного розвитку, реалізації та гарантії низки соціально-економічних прав громадян, підвищення соціальних стандартів та гідної праці і гідного існування людини. Європейська інтеграція у соціальному вимірі пов’язана із створенням надійних правових механізмів реалізації права на працю, економічної стабільності, розвитку виробничої демократії, безпеки виробництва тощо. Підготовкою України до набуття членства в Європейському Союзі є проведення фінансово-економічних і соціальних реформ, правових перетворень у царині праці тощо. У комплексі здійснення реформ в Україні значна роль відведена судовій реформі, визначення умов праці суддів, окреслити кваліфікаційні вимоги до суддів, зазначити підстави їх незалежності, визначити підстави дисциплінарної відповідальності та звільнення тощо. Початком судової реформи стало внесення змін до Конституції України Законом України від 2 червня 2016 р. № 1401-VIII «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)».

На шляху зазначеної мети постає проблема взаємодії конфліктної та консенсусної парадигм, а також прикладне застосування відповідної методології постали у політичній думці (у формі філософських, теологічних, історичних, правових, політологічних підходів) з давніх часів. А тому виникає необхідність осмислення вже існуючих і подолання майбутніх конфліктних ситуацій належить до тих проблем, які в усі часи хвилювали відомих мислителів, та які можуть бути підґрунтям вдосконалення правового механізму захисту трудових прав працівників.

Теоретичне відображення процесу державотворення відбито в гуманістичних концепціях суспільної організації, у яких, зокрема, яскраво виявилися консенсусно-етичні поняття загального блага, рівності, справедливості, монаршої мудрості тощо. Мета досліджен-



ня полягає у створенні цілісної концепції конфліктно-консенсусного суспільно-політичного розвитку, визначенні та обґрунтуванні нерозривності та взаємозалежності конфліктної і консенсусної парадигм і, виходячи з цього, у виявленні пов'язаних із консенсусом способів гармонізації суспільно-політичного життя, напрямів забезпечення функціонування в Україні консенсусної моделі демократії та відповідних консенсусним принципам політичних технологій<sup>1</sup>.

У сучасних умовах державотворення підлягає дослідженню питання реформування законодавства про працю України та його адаптації до законодавства Європейського Союзу. Необхідно визначити основні засади реформування трудового законодавства України, ретельно й системно провести аналіз проблем імплементації норм вітчизняного законодавства до європейського, з урахуванням особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини та дослідження основних трудових прав.

На сучасному етапі розвитку нашої держави одним із пріоритетних завдань для України є вступ до провідних європейських інституцій. Із цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. В Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом існує низка питань, які присвячені положенням щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу. Окрім цього, слід зазначити, що перший крок у цьому напрямку зроблено в 2004 р. із затвердженням Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу<sup>2</sup>. Чим було власне й визначено певний механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі, напрями ефективного правотворення та правозастосування. Відповідно до Закону України від

---

<sup>1</sup> Москаленко О. М. Конфліктно-консенсусна парадигма регулювання суспільно-політичних відносин : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2000. С. 2; 4.

<sup>2</sup> Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. С. 1.

18 березня 2004 р. № 1629-IV метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом до держав, які мають намір вступити до нього. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що, в свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики, у тому числі і в частині трудового законодавства охорони праці тощо.

Подальшим кроком у цьому напрямку було підписання угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка набрала чинності 1 вересня 2017 р. У цьому документі акцентується увага на тісних і тривалих відносинах, які ґрунтуються на спільних цінностях, а саме: на повазі до демократичних принципів, верховенства права, доброго врядування, прав людини і основоположних свобод, у тому числі прав осіб, які належать до національних меншин, недискримінації осіб і повазі до різноманітності, людської гідності та відданості принципам вільної ринкової економіки тощо. Сторони визнають важливість наближення чинного законодавства України до права Європейського Союзу. Україна забезпечує поступове приведення своїх чинних законів та майбутнього законодавства у відповідність до *acquis* ЄС.

Сторони домовилися співробітничати з метою забезпечення належного рівня захисту персональних даних відповідно до найвищих європейських та міжнародних стандартів, зокрема відповідних документів Ради Європи. Співробітництво у сфері захисту персональних даних може включати, *inter alia*, обмін інформацією та експертами.

Згідно зі ст. 99–122 Юридична особа України або юридична особа Сторони ЄС має право приймати на роботу в одне зі своїх дочірніх підприємств, філій та представництв, засноване на території України або Сторони ЄС, відповідно до чинного законодавства країни постійного місця знаходження юридичної особи, працівників, які є громадянами України та держав – членів Європейського Союзу, за умови, що ці працівники є основним персоналом.

Також має відповідні обов'язки згідно із зобов'язаннями за ГАТС щодо в'їзду та тимчасового перебування незалежних фахівців, забезпечує конфіденційність електронних комунікацій та пов'язаних з ними циркулюючих даних через електронні комунікаційні мережі загального доступу та доступні населенню електронні комунікаційні послуги без обмеження торгівлі послугами.

Сторони забезпечують належне та ефективне виконання зобов'язань за міжнародними договорами у сфері інтелектуальної власності, учасниками яких вони є, зокрема за Угодою про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (ст. 157 Угоди). Сторони забезпечують належне та ефективне виконання зобов'язань за міжнародними договорами у сфері інтелектуальної власності, учасниками яких вони є, зокрема за Угодою про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності, що міститься в Додатку 1С до Угоди СОТ (ст. 158 Угоди).

Є домовленість щодо обміну думками та інформацією щодо своєї національної та міжнародної практики і політики стосовно передачі технологій. Зокрема, це включає заходи щодо спрощення інформаційних потоків, ділового партнерства, ліцензійних та субпідрядних угод на добровільній основі. Особливу увагу необхідно звертати на умови, необхідні для створення належного сприятливого середовища для передачі технологій у приймаючих державах, зокрема на такі питання, як відповідна законодавча база і розвиток людського капіталу (ст. 159 Угоди).

Кожна Сторона повинна ефективно застосовувати своє екологічне та трудове законодавство (ст. 296 Угоди). Жодна Сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони навколишнього середовища чи праці, передбачений у її законодавстві, з метою покращення торгівлі або інвестицій шляхом відмови чи часткового відступу або пропонування такої відмови чи часткового відступу від своїх законів, підзаконних актів або стандартів у такий спосіб, що впливає на торгівлю або інвестиції між Сторонами.

Безумовно, що реформуючи законодавство про працю в частині захисту трудових прав, необхідно виходити зі ст. 3 Конституції Укра-

їни, яка встановлює, що людина, її життя і здоров'я, честь та гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Відповідно до ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України<sup>1</sup> працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. Як вбачається, перелік трудових прав працівників є обмеженим і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування<sup>2</sup>.

Різні аспекти цієї проблеми привертали увагу вітчизняних науковців. Так, деякі питання стали предметом розгляду таких вчених у галузі трудового права: О. А. Абрамової, М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. Я. Гінзбурга, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, О. В. Марцеляк, А. Р. Мацюка, В. І. Нікітінського, С. М. Прилипка, В. Г. Ротань, А. М. Слюсара, О. В. Смирнова, О. М. Ярошенка та ін.

Важливо, що робота над адаптацією трудового законодавства України до законодавства Євросоюзу започатковує, можливо, найскладніший та найактуальніший напрям наукових досліджень у на-

---

<sup>1</sup> Андрощук Г. Л., Крайнев П. П. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны : монография. Київ : Изд. Дом «Ин Юре», 2000. С. 3.

<sup>2</sup> Андріїв В. М. Щодо нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 13.

уці трудового права, який супроводжуватиме у дослідницькому сенсі одне з важливих завдань у зовнішній політиці нашої держави – інтеграцію до Євросоюзу. Зрозуміло, що цей нелегкий процес тільки розпочинається і чітко визначити належність рівня проведеної адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС можливо буде тільки наприкінці, коли Україна набуде повноправного членства у Європейському Союзі.

Так, С. Гуцу зазначає, що сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудова правовідносини, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і передусім Кодекс законів про працю України, повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність<sup>1</sup>.

Українська держава використовує відповідні акти органів Європейського співтовариства та аналізує практику інших країн для покращення розвитку й удосконалення нормативно-правового забезпечення трудових правовідносин, що дає можливість працівникам реалізовувати право людини та громадянина на працю.

Для розуміння сутності процесу європейської інтеграції необхідно визначити основні підходи до даного феномену. Так, Ю. Вілков, розглядаючи феномен політичної інтеграції, вважає її сукупністю політичних процесів, спрямованих на консолідацію, злиття суспільних, політичних, економічних структур або етносів у рамках однієї держави або кількох держав з метою протидії деструктивним внутрішнім та зовнішнім чинникам. При цьому особлива увага надається саме європейській інтеграції, як найтипівішому вияву даного процесу. У сферу вжитку терміна «європейська інтеграція» включено не лише політичні або економічні вияви зближення держав Європи, але й наукову, технологічну, соціальну, екологічну сфери<sup>2</sup>.

В. Копійка та Т. Шинкаренко розуміють під європейською інтеграцією процес, внаслідок якого відбувається об'єднання політичних,

---

<sup>1</sup> Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. Гуманітарний часопис. 2013. №3. С. 108.

<sup>2</sup> Короткий оксфордський політичний словник : пер. з англ. / за ред. І. Макліна, А. Макмілана. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2006. С. 236–238.

економічних та соціальних структур у єдиний комплекс, який може мати обриси формального політичного та економічного союзу або залишитися неструктурованим об'єднаннями. У рамках європейської інтеграції особливе значення вони надають економічному та політичному аспектам даного процесу<sup>1</sup>.

В. Шемятенков наголошує на вузькості розуміння феномену європейської інтеграції вищою школою, яка вважає його звичайним різновидом об'єднувальних тенденцій у сучасній світовій політиці. Він звернув увагу на виключність процесу європейської інтеграції, яка пов'язана з добровільною відмовою держав – членів ЄС від частини свого національного суверенітету на користь наднаціональних органів влади. Крім того, дослідник звертає увагу на унікальність самого європейського об'єднання, яке являє собою єдину політичну та економічну силу у світі. Дослідник пропонує аналізувати європейську інтеграцію в рамках наукової дисципліни – європейських студій, які мали б об'єднати політологічний, юридичний, економічний та соціологічний підходи<sup>2</sup>.

Першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства є прийняття нового Трудового Кодексу України, норми якого будуть відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам. Такий Кодекс повинен: 1) бути вільним від ідеологічних стереотипів та декларативних норм законодавства радянського режиму; 2) відповідати соціально-економічним та культурним процесам сучасності; 3) систематизувати в єдину цілу систему всі трудові норми та принципи України та міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі (ліквідація прогалин у правовому регулюванні, усунення дублюючих норм); 4) детально прописувати повноваження органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері регулювання трудових відносин. Для створення такого нормативно-правового акта потрібно дослідити досвід

---

<sup>1</sup> Копійка В. В., Шинкаренко Т. І. Європейський Союз: заснування і етапи становлення : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2001. С. 420.

<sup>2</sup> Шемятенков В. Г. Европейская интеграция : учеб. пособие. Москва : Междунар. отношения, 2003. С. 7–8.

створення таких документів іншими державами світу, вивчити рекомендації та, головним чином, вивчити стан нормотворчої та правозастосовної ситуації в міжнародному праві та національних правових системах держав світу<sup>1</sup>.

О. Омельченко виділяє такі проблеми реформування законодавства про працю в умовах євроінтеграції: а) недосконалість нормативно-правового забезпечення існуючих адаптаційних механізмів; б) неузгодженість норм вітчизняного трудового законодавства і європейських правових стандартів у сфері регулювання найманої праці; в) необхідність стимулювання адаптаційних процесів з метою якнайшвидшого наближення національної системи трудового законодавства до рівня права Європейського Союзу; г) недостатність існуючої теоретико-методологічної основи для здійснення результативних правових реформ у галузі трудового законодавства України з метою забезпечення його адаптації до трудового законодавства Європейського Союзу; д) потреба посилення соціально-правового захисту найманих працівників в Україні для досягнення високого рівня організації безперешкодного здійснення ними своїх трудових прав і законних інтересів, установлених у Європейському Союзі<sup>2</sup>.

С. Гуцу зазначає, що основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з: необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їхньої реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості.

Такими базовими засадами, по-перше, можуть бути: оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції в сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів

---

<sup>1</sup> Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. Форум права. 2011. № 1. С. 646.

<sup>2</sup> Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. С. 1.

працівників, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає безпосередньо із соціальної природи трудового законодавства. Трудове право, як відомо, з'явилося в системі права всіх країн світу з появою капіталістичного ринкового виробництва і найманої робочої сили саме з метою забезпечення захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників. Однак, незважаючи на всю соціальну спрямованість трудового права, воно не може не захищати інтереси другої сторони в трудових відносинах. Інакше трудове право або вступить у колізію з іншим законодавством, насамперед – із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж власники-роботодавці змушені будуть ігнорувати норми трудового законодавства й шукати інші правові шляхи для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством.

По-друге, засадами реформування законодавства в Україні має бути дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимог Конституції, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

По-третє, засадами реформування законодавства в Україні є еволюційний характер здійснення таких реформ. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки.

По-четверте, в процесі підготовки нового Кодексу має використовуватися досвід Міжнародної Організації Права та положення законодавства Європейського Союзу та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері.

По-п'яте, засадами реформування законодавства в Україні є зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень договірної регулювання, передусім – колективно-договірної, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. При цьому все це не повинно позначитися на рівні гарантій трудових прав, які й надалі мають визначатися державою та не можуть призвести до послаблення правової захищеності працівників.



По-шосте, основою реформування законодавства є усунення всіх виявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у статтях Конституції України, із збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці.

По-сьоме, результатом реформування повинно стати рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність). Цей принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема Директиви 75/117/EWG, що стосується оплати рівноцінної праці за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, під час професійної підготовки, професійного зростання та умов роботи; Директиви 97/80/WE, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю, та ряду Директив у сфері соціального страхування. Втілення цих положень у новому Трудовому кодексі також впливає безпосередньо із ст. 24 Конституції України, яка проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

По-восьме, важливим є забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в новому Кодексі особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів.

Останньою засадою реформування законодавства про працю в Україні є повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин із мінімальним використанням бланкетних норм<sup>1</sup>.

С. Лукаш виділяє основні проблеми імплементації норм Європейського законодавства до вітчизняного. Так, на його думку, основні проблеми – незавершеність процесу приєднання до основних правових актів Європейського Союзу у сфері праці; відсутність чіткого механізму імплементації їх положень з урахуванням прак-

---

<sup>1</sup> Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. Гуманітарний часопис. 2013. № 3. С. 108–112.

тики його застосування та тлумачення уповноваженими органами Європейського Союзу; недосконалість механізму гарантування прав, проголошених в основних правових актах Європейського Союзу у сфері праці; брак методологічних розробок щодо порядку, умов та форм реалізації правових актів Європейського Союзу у сфері праці в регулюванні трудових та пов'язаних із ними правовідносин<sup>1</sup>.

З цього приводу варто зауважити, що подолання вказаних проблем можливе завдяки подальшому вдосконаленню трудового законодавства шляхом реформування та приведення у відповідність до права Європейського Союзу, у тому числі з урахуванням особливостей реалізації в ньому централізованого і локального методів регулювання трудових та пов'язаних із ними правовідносин.

Систему основних трудових прав складають права, регламентація та забезпечення яких здійснюється за допомогою трьох груп джерел: перша – міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП), друга – акти регіонального рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій), третя – акти національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення та захисту основних трудових прав.

Однією з особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини є тенденція до єдиного правового регулювання усіх прав людини – громадянських, політичних, економічних, соціальних, культурних. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. (Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року<sup>2</sup>). Міжнародно-правова регламентація трудових прав відбувається узгоджено у комплексі з іншими соціально-економічними правами. Серед соціальних прав, проголошених у міжнарод-

---

<sup>1</sup> Лукаш С. С. Проблеми імплементації міжнародних норм щодо регулювання трудових відносин у законодавство України. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 117–118.

<sup>2</sup> Хартія основних прав Європейського Союзу : Міжнар. док. від 07.12.2000. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_524).

них актах та актах регіональних організацій, трудові права займають важливе місце.

Трудовим правам, які мають загальні риси з іншими основними правами людини, водночас властиві ознаки юридичної своєрідності. Трудові права є менш універсальними і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку і пов'язана з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики. Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування людини для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності.

Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, є соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій.

Сучасні міжнародні стандарти трудових прав ґрунтуються на таких принципових положеннях: трудові права як особисті блага є невід'ємними та невідчужуваними, вони базуються на принципах свободи, рівності, заборони дискримінації у сфері праці. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою; утвердження і забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави, яка повинна створювати належні умови для реалізації прав людини у сфері праці; система трудових прав складається з індивідуальних і колективних трудових прав, вона носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися; індивідуальні та колективні трудові права тісно взаємопов'язані, водночас реалізація колективних трудових прав не може обмежувати індивідуальні трудові права, знижувати закріплені законодавством їхній рівень<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Краснов С. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. С. 15–16.

Україна прагне стати повноправним членом Європейського Союзу, тому основним завданням, яке стоїть перед нашою державою, є адаптація законодавства відповідно до права Європейського Союзу. Реформування трудового законодавства є одним із важливих пріоритетів у зв'язку з тим, що трудовим правам громадян у державах Європейського Союзу приділяється особлива увага. Таким чином, результатом реформування законодавства української держави має стати досягнення європейських стандартів якості життя, створення чіткої законодавчої бази, яка визначає порядок застосування міжнародних актів, відповідальності за порушення цих актів, що, в свою чергу, забезпечить та буде гарантувати захист прав і свобод громадян в Україні.

## **6.2. Захист персональних даних працівника як вагома складова європейської інтеграції**

У сучасних умовах вдосконалення правового регулювання щодо захисту прав працівників не можна залишити поза увагою питання щодо інтенсивного розвитку інформаційного суспільства, у тому числі і в інформаційній сфері. У дослідницькій літературі не випадково підкреслюється, що інтенсивний потік різноманітної інформації (правової, технологічної, комерційної, персональних даних та ін.), а відповідно розвиток і формування глобальних інформаційних мереж та систем по-різному можуть впливати на виробничу сферу. Неминуча поява нових сучасних комунікаційних технологій вперше в історії людства створила умови, коли можна пов'язати кожного з кожним, об'єднати інформаційні ресурси нашої цивілізації, забезпечити доступ до них широкого кола осіб<sup>1</sup>. Логічно, що у зв'язку із зазначеним трудове законодавство наповнюється новими змістовними положеннями, в тому числі що стосується змісту трудових правовідносин у питаннях

---

<sup>1</sup> Горошко Е. Интернет и становление информационного общества в Украине. *Соціальні виміри суспільства* : зб. наук. пр. 2009. Вип. 1 (12). С. 408.

захисту комерційної таємниці, персональних даних працівника, професійних умінь та навичок тощо.

М. В. Різак правильно аргументує, що комплексний характер актуальних загроз національній безпеці в інформаційній сфері потребує визначення інноваційних підходів до формування системи захисту та розвитку інформаційного простору в умовах глобалізації та вільного обігу інформації. Обумовлено це тим, що сучасні суспільні відносини характеризуються широким використанням персональних даних під час обігу та обробки інформації (соціального, фінансового, правохоронного, науково-технічного та іншого характеру), товарів, послуг і капіталу, що вимагає не тільки вільного руху інформації про особу, але й гарантування її легітимного й безпечного обігу та обробки відповідно до основних прав і свобод людини. Як наслідок, в умовах сьогодення інформаційну сферу перетворено на ключову арену протиборства. А тому захист персональних даних стає важливим напрямом розвитку державної політики та суспільних відносин<sup>1</sup>.

Науково-технічний прогрес та інноваційні процеси на підприємствах (установах, організаціях), всебічна комп'ютеризація щодо виробництва і надання послуг, автоматизація діловодства суб'єктів господарської діяльності позначилися на всіх життєвих процесах, зокрема на правах та обов'язках працівників та роботодавців. Зміна умов праці та автоматизація і комп'ютеризація засобів праці, особливо що стосується четвертого (п'ятого і шостого) економічного укладу, розширення мультимедійного простору спростило доступ до інформації щодо господарської діяльності договірних зв'язків, трансферу технологій, у тому числі і в питаннях щодо персоніфікованої інформації про працівників, тобто їхніх персональних даних. Невипадково в правовій літературі акцентується увага на тому, що розвиток технічного прогресу є підґрунтям новітніх засобів збору, зберігання, обробки і використання інформації. Але це й створює можливість для певного зловживання у цій сфері, використання негативної чи персональної інформації для здійснення тиску на працівника, для

---

<sup>1</sup> Різак М. В. Адміністративно-правове забезпечення відносин обігу і обробки персональних даних в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків : 2018. С. 28–30.

втручання в його особисте життя. Нічим необмежений збір персональних даних про працівника, особливо без його відома, може створити значні труднощі для працівників, призводити до їхньої дискримінації і навіть витіснити їх взагалі з ринку праці тощо<sup>1</sup>. У свою чергу, Р. І. Чанишев наводить переконливі аргументи, що в сучасному світі внаслідок впливу процесів глобалізації та інформатизації, динамічного розвитку інформаційних і комунікаційних технологій відбувається формування інформаційного суспільства, ідея якого дістала своє визнання на міжнародному і державному рівнях, про що свідчить низка міжнародних актів: Декларація тисячоліття ООН; Декларація принципів ООН «Побудова інформаційного суспільства – глобальне завдання в новому тисячолітті»; Окінавська хартія глобального інформаційного суспільства; програмні документи ОБСЄ, Ради Європи, Європейського Союзу та ін.<sup>2</sup>

Комунікативні процеси та обмін інформацією, з одного боку, сприяють розвитку технологій, є підґрунтям запровадження в життя наукових досягнень, сприяють розробці та втіленню в життя науково-технічного прогресу, значною мірою спрощують способи обміну цифровими даними і технологічними процесами тощо. З іншого боку, на порядок денний поставлено суттєву проблему неправомірного збору, обробки, використання та поширення інформації стосовно громадян, їх професійних можливостей, доступу до комерційної таємниці, доступу до різноманітних технологічних процесів стану здоров'я, матеріальних статків, міста проживання тощо. З метою мінімізації неправомірного використання та обробки інформації задля захисту громадян від втручання у їх особисте життя в Україні було прийнято Закон «Про захист персональних даних» і це, у свою чергу, доповнило коло кореспондуючих прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

Так, відповідно до цього закону регулюються правовідносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних. Закон має на

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2003. С. 29.

<sup>2</sup> Чанишев Р. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ : Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2012. С. 3–5.

меті захист основоположних прав і свобод людини і громадянина, зокрема у частині невтручання в особисте життя, у зв'язку із обробкою персональних даних. Для розгляду питання про захист персональних даних працівника принципово важливим є те, що обробка персональних даних, за законом, передбачає таку роботу повністю або частково із застосуванням автоматизованих засобів, а також у картотеках із застосуванням неавтоматизованих засобів<sup>1</sup>. Ці нормативні приписи вказують на те, що окрема інформація про працівника (майбутнього та колишнього), яка надається роботодавцю як у процесі працевлаштування на роботу, так і під час перебування у трудових відносинах, має ознаки персональних даних, які потребують відповідного захисту. При цьому захист такої інформації має не тільки характер фізичного захисту матеріальних носіїв із персоніфікованими даними працівника, а й правову природу, що розкривається через дозвіл, заборону та зобов'язання осіб, які збирають та обробляють персональні дані працівників.

У зв'язку з цим виникає необхідність дослідити зазначене питання, надати характеристику щодо правового режиму охорони й захисту персональних даних працівника конкретизуючи суб'єктивні права та обов'язки учасників трудових правовідносин щодо збору, обробки, використання та захисту персональних даних працівника як у період перебування у трудових відносинах з конкретним роботодавцем, так і після припинення останніх.

Д. В. Карпенко зазначає, що база персональних даних на конкретному підприємстві (установі, організації) це інформація про фізичних осіб (працівників, клієнтів, постачальників тощо), яка зберігається на матеріальному носії та невідома третім особам, у зв'язку з чим стосовно неї здійснюються адекватні міри охорони. Таким чином, база персональних даних може бути віднесена до комерційної таємниці за умови, що вона має комерційну цінність та до неї застосовано режим правової охорони. Все це підкреслює, що до бази персональних даних на українських підприємствах може бути встановлено режим комер-

---

<sup>1</sup> Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Офіц. вісн. України*. 2010. №49. Ст. 1604.

ційної таємниці. Введення комерційної таємниці на підприємстві можливе, якщо право на комерційну таємницю встановлено в статуті підприємства, колективному договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього розпорядку та закріплено в положенні про комерційну таємницю, з обов'язковим додатком-переліком відомостей, що становлять комерційну таємницю. Якщо база персональних даних включена в цей перелік, то до неї застосовується режим комерційної таємниці»<sup>1</sup>.

Однак ми не погоджуємося з такою позицією тому, що інформація про працівників хоча і є невідомою третім особам не завжди має комерційну цінність. Персональні дані працівника швидше є конфіденційною інформацією, а такі відомості, як «національність, освіта, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження» відповідно до ст. 11 Закону України «Про інформацію»<sup>2</sup> визначені конфіденційною інформацією про фізичну особу. Порядок збирання, зберігання, обробки, використання та поширення інформації про працівників може врегульовуватися локальними актами підприємства та посадовими інструкціями працівників, однак це не доводить, що конфіденційна інформація про працівника має комерційну цінність. І відповідно відсутність цієї необхідної ознаки комерційної таємниці, визначеної у ст. 505 ЦК України<sup>3</sup>, не дозволяє розглядати персональні дані працівника як комерційну таємницю та поширювати на неї дію правового режиму захисту комерційної таємниці. Отже, питання захисту персональних даних працівників та правовий режим охорони і захисту цієї інформації потребує визначення та наукового обґрунтування.

Як правильно зазначає І. О. Соколова, «зміст правового режиму відображає специфіку регулятивного впливу на суспільні відносини, які підлягають правовій регламентації, передусім встановлюючи за допомогою різних юридичних засобів особливий порядок законодав-

<sup>1</sup> Карпенко Д. В. Правовий режим охорони бази персональних даних на підприємствах України. Форум права. 2012. № 1. С. 435–436.

<sup>2</sup> Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-ХІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.

<sup>3</sup> Цивільний кодекс України : від 16.01.2003. *Офіц. вісн. України*. 2003. № 11. Ст. 461.



чого регулювання певного виду діяльності суб'єктів права. Правовий режим є скороченим позначенням порядку регулювання, вираженого в характері та обсязі прав стосовно певного об'єкта регулювання»<sup>1</sup>. На підставі вищезазначеного ЗУ, виходячи з того, що на законодавчому рівні регулюються правові відносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних, то відповідно зміст і характер правового режиму персональних даних працівника спрямований на охорону та захист інформації про працівника, а обсяг прав та обов'язків працівника і роботодавця має підпорядковуватися меті цього правового режиму – захисту прав і свобод працівника, як людини і громадянина, зокрема права на невторчання в особисте життя, у зв'язку з обробкою його персональних даних.

Вищевикладене ґрунтується перш за все на стратегічному курсі до поступового наближення України до ЄС, у якому всі країни приділяють велику увагу захисту персональних даних. Як зазначає В. М. Брижко, відповідні нормативно-правові акти були прийняті в Австрії («Про захист даних» 1 січня 1980 р., нова редакція у 2000 р.); в Бельгії («Про захист даних» 8 грудня 1992 р.); у Великобританії («Про захист даних» 12 липня 1984 р.); в Греції («Про захист осіб у зв'язку з обробкою даних» 9 січня 1997 р.); в Данії («Про захист даних» 8 червня 1982 р., «Про реєстри даних» 7 серпня 2000 р.); в Ісландії («Про захист персональних даних» 5 червня 2000 р.); в Іспанії («Про регулювання автоматизованої обробки даних» 29 жовтня 1992 р.); в Італії («Про захист осіб» 1 лютого 1992 р.) та в багатьох інших країнах<sup>2</sup>.

Слід підкреслити, що європейське розуміння кореляції між захистом персональних даних і правами людини, а також ту величезну увагу, що приділяють у Раді Європи і особливо в ЄС їх дотриманню. Логіка тут досить прозора: сучасна демократія з її приматом поваги до прав та гідності людини є немислимою без повноцінного забезпечення недоторканності її особистого життя, приватності, а це, в

---

<sup>1</sup> Соколова І. О. Правовий режим як категорія правової науки : монографія. Харків : Право, 2014. С. 128.

<sup>2</sup> Брижко В. Москва Захист персональних даних: реалії та практика сучасності. *Інформація і право*. 2013. №3 (9). С. 33.

свою чергу, неможливо без ефективного захисту її персональних даних.

Сьогодні ця позиція є загальновизнаною: недоторканність приватного життя, в тому числі особистої інформації людини як одне з її фундаментальних прав закріплене в основоположних міжнародних актах сучасності – Загальній декларації прав людини ООН, Міжнародному пакті про громадянські й політичні права, Конвенції ООН про права дитини, багатьох інших міжнародних і регіональних угодах. Право на приватність тією чи іншою мірою визнається також в абсолютній більшості національних законодавств світу, причому, як правило, на рівні конституцій<sup>1</sup>.

Слід зазначити, що правовий зв'язок між учасниками трудових відносин у процесі збору та обробки персональних даних працівника в законодавстві України про працю існує певний період. Так, при працевлаштуванні громадяни подають роботодавцю паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, документи про освіту, стан здоров'я тощо<sup>2</sup>. Отже, для укладання трудового договору претендент на посаду зобов'язаний подати роботодавцю персоніфіковану інформацію, зокрема і ту, яка є конфіденційною інформацією. Роботодавець, у свою чергу, має встановити відповідність претендента на посаду вимогам вакантної посади після чого при досягненні угоди про працю оформити трудові відносини належним чином.

Разом з тим на сьогодні під час укладання угоди про роботу та оформлення трудових відносин роботодавці мають отримати від громадянина (майбутнього працівника) згоду на обробку персональних даних. Така згода відповідно до ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних» є «добровільним волевиявленням фізичної особи (за умови її поінформованості) щодо надання дозволу на обробку її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки,

---

<sup>1</sup> Свобода інформації та право на приватність в Україні. Т. 2 : Право на приватність: *conditio sine qua non* / Харків. правозахис. група ; худож.-оформл. О. Герчук. Харків : Фолю. 2004. С. 5.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до №50. Ст. 375.

висловлене у письмовій формі або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди». Проте, враховуючи зміст інформації про працівника, яка надається ним при працевлаштуванні роботодавцю, володіння такою інформацією роботодавцем має забезпечувати працівнику реалізацію його права на невтручання в особисте життя, закріплене у ст. 12 Загальної декларації прав людини та ст. 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права<sup>1</sup>. Тобто право роботодавця на отримання від працівника (майбутнього працівника) інформації про нього одночасно з отриманням персональних даних працівника породжує обов'язок роботодавця захищати отриману інформацію та забороняє втручання в особисте життя особи, інформацію про яку ним отримано.

Аналіз спеціального законодавства про захист персональних даних свідчить, що у разі необхідності здійснення прав та виконання обов'язків володільця персональних даних у сфері трудових відносин роботодавець може обробляти персональні дані працівника щодо його участі у професійній спілці, стану здоров'я тощо. Проте приписи ст. 7 спеціального закону містять суперечливе положення згідно з яким ч. 1 забороняє обробку низки персональних даних, як-от: расова належність або етнічне походження, релігійні або світоглядні переконання, і вже у п. 1 ч. 2 цієї статті дозволяє обробку таких персональних даних за згодою суб'єкта персональних даних. Тобто, з одного боку, законодавство встановлює заборону на обробку певної персоналізованої інформації, а з іншого, закріплює правовий засіб, який дозволяє нівелювати цю заборону. Така ситуація цілком є виправданою для правовідносин, де сторони не лише юридично рівні, а і не мають зв'язку «влади-підпорядкування». У трудових відносинах же сторони юридично є рівними, однак вони економічно є нерівними, а галузева специфіка «влади-підпорядкування» реалізується у правовому зв'язку між працівником та роботодавцем на основі «дисциплінарної влади роботодавця», що відповідно робить недієвою заборону

---

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіц. вісн. України*. 2008. №93. Ст. 3103; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : від 16.12.1966. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043).

на обробку персональних даних, визначених у ч. 1 ст. 7 спеціального закону. І така ситуація неминуча, якщо мова йде про працівника (майбутнього працівника), бо намагаючись отримати роботу чи зберігати її, особа за вимогою роботодавця надасть таку згоду. Це свідчить про те, що особливості збору персональних даних працівника (майбутнього працівника) потребують самостійного регулювання та захисту прав економічно слабкої сторони трудових правовідносин.

У науці дискусійність питань про захист персональних даних зосереджується й на випадках відмови особи надати згоду на обробку її персональних даних. Так, наприклад І. М. Сопілко наголошує, що постає питання: як має вчинити власник бази при прийманні на роботу особи, яка відмовляється надати згоду на обробку даних. Роботодавець, обробляючи персональні дані свого працівника, лише реалізовує свої права та обов'язки, покладені на нього Законом як на роботодавця, а тому в такому випадку необхідно обробляти персональні дані на підставі Закону без згоди суб'єкта<sup>1</sup>. Проте статті 6 та 14 Закону України «Про захист персональних даних» закріплюють, що обробка даних про фізичну особу, які є конфіденційною інформацією, без згоди суб'єкта можлива лише у випадках, визначених законом, і поширення персональних даних без згоди суб'єкта персональних даних або уповноваженої ним особи дозволяється виключно у випадках, визначених законом, а ці виключення обґрунтовуються інтересами національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Тобто вітчизняне законодавство передбачає можливість обробки та поширення персональних даних без згоди суб'єкта цих даних у виняткових випадках, прирівняти до яких виконання обов'язків роботодавця, покладених на нього законом, неправильно. Пропонований вище підхід, на нашу думку, не відповідає самій суті Закону «Про захист персональних даних» та надаватиме роботодавцю необґрунтовано широкі права на обробку персональних даних працівника.

У цьому контексті більш прийнятною є обґрунтована позиція О. В. Оніщенко, яка, досліджуючи питання захисту персональних

---

<sup>1</sup> Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи. *Юридичний вісник*. 2013. №2 (27). С. 67–68.

дпнних, зазначає, що укласти з особою трудовий договір не збираючи, а в подальшому не зберігаючи і не використовуючи її персональні дані, неможливо. Неможливо також і відмовити у прийнятті на роботу через те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних... Якщо мова йде про персональні дані, які особа повинна надати при вступі у ті чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством обов'язково слід виходити з того, що згода призьмується<sup>1</sup>. Тобто науковець наголошує на особливостях окремих правовідносин, зокрема трудових, і вважає за можливе застосування «презупції» у трудових відносинах та відносинах, пов'язаних із ними. Розвиваючи цю думку, О. В. Оніщенко вважає, що в Законі доцільно передбачити як виняток можливість обробки персональних даних, необхідних для укладення і виконання договору, без згоди суб'єкта персональних даних. Доцільність таких змін обумовлена і тим, що майже кожне підприємство має таку базу персональних даних і, відповідно, зобов'язане її зареєструвати. Таким чином, обґрунтовується можливість застосування презупції згоди працівника при роботі з його персональними даними.

Проте і презупція як припущення про велику ймовірність згоди працівника (майбутнього працівника) на збір та обробку персональних даних не вирішує цієї проблеми повною мірою. Дійсно, виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин не може відбуватися без збору та обробки персональних даних особи, але й обробка цих даних є процесом динамічним, який супроводжується збиранням, використанням, поширенням інформації протягом усього періоду перебування працівника та роботодавця у трудових відносинах. Тобто регламентувати цей тривалий динамічний процес на умовах презупції буде неправильно щонайменше з причин того, що працівник має право на невтручання в особисте життя та може бути незацікавлений в оприлюдненні окремих відомостей про себе, наприклад відомості про стан здоров'я або сімейний стан.

---

<sup>1</sup> Оніщенко О. В. Захист персональних даних. *Юридичний вісник*. 2012. 1(22). С. 62–63.

Для вирішення означеної проблематики в контексті можливого застосування презумпції згоди працівника на збір та обробку персональних даних необхідно враховувати, що «збирання інформації – це набуття, придбання, накопичення документованої або публічно оголошеної інформації громадянами, юридичними особами або державою. Зберігання інформації – це забезпечення належного стану інформації та її матеріальних носіїв. Використання інформації – це задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави. Поширення інформації – це розповсюдження, обнародування, реалізація у встановленому законом порядку документованої або публічно оголошеної інформації»<sup>1</sup>.

Щодо обробки персональних даних, то Європейське законодавство під нею розуміє «будь-яку операцію чи сукупність операцій, здійснюваних з персональними даними (за допомогою чи без допомоги автоматизованих засобів), таких як збір, реєстрація, організація, зберігання, адаптація чи зміна, пошук, консультація, використання, розкриття за допомогою передачі, поширення чи іншого надання, упорядкування чи комбінування, блокування, стирання чи знищення»<sup>2</sup>. Вітчизняне законодавство надає дещо іншого значення цьому поняттю та закріплює, що «обробка персональних даних – будь-які дії або сукупність дій, таких як збирання, реєстрація, накопичення, зберігання, адаптування, зміна, поновлення, використання і поширення (розповсюдження, реалізація, передача), знеособлення, знищення персональних даних, у тому числі з використанням інформаційних (автоматизованих) систем». Тобто у Європі, на відміну від України, обробка персональних даних включає організацію, пошук, консультації, упорядкування, комбінування, блокування та стирання персональних даних. А вітчизняне розуміння обробки інформації, на відміну від європейського, містить накопичення, адаптування, поновлення та знеособлення персональних даних. При цьому кожна з

---

<sup>1</sup> Див.: Гайтан В. В. Місце інформаційних прав у системі прав людини. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 104.

<sup>2</sup> Див.: Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних : Директива 95/46/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 24 жовт. 1995 р. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_242](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_242).

наведених дій чи операцій підпорядкована певній меті, і можливо, не всі перелічені дії (операції) мають бути наявні при обробці персональних даних працівника. Тобто визначення правового режиму охорони і захисту персональних даних працівників має конкретизувати кореспондуючі права та обов'язки працівника та роботодавця не лише в частині збору персональних даних працівника, а й у частині обробки інформації, яка містить персональні дані працівника (майбутнього чи колишнього працівника), а особливо тих персональних даних, які за законом належить до конфіденційної інформації.

Викладе доводить, що при визначенні правового режиму охорони і захисту персональних даних працівника необхідно враховувати, що «у структурі права на інформацію сторін трудового договору можна виділити сукупність правомочностей, основними з яких є такі: 1) правомочність на одержання інформації; 2) правомочність на доступ до інформації; 3) правомочність на захист трудової інформації, у тому числі персональних даних працівників»<sup>1</sup>. Проте чинне законодавство України не регламентує прав та обов'язків учасників трудових правовідносин у розрізі зазначених правомочностей, а це, у свою чергу, доводить необхідність їх деталізації на базі правової конструкції «право – обов'язок – відповідальність».

Доповнює правову проблематику щодо захисту персональних даних працівника суперечливість положення ст. 6, де закріплено, що склад та зміст персональних даних мають бути відповідними, адекватними та ненадмірними стосовно визначеної мети їх обробки. Остання ж має бути сформульована в законах, інших нормативних актах, положеннях, установчих та інших документах, які регулюють діяльність володільця персональних даних, та відповідати про захист персональних даних. Отже, роботодавець має правову можливість самостійно визначати мету обробки персональних даних працівника і разом з тим адекватність та ненадмірність складу і змісту персональних даних також оцінюється роботодавцем. Але, на наше переконан-

---

<sup>1</sup> Див.: Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Структура права на інформацію сторін трудового договору. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2015. № 1 (1). С. 144.

ня, такі правові можливості роботодавця можуть обернутися зловживанням його правами. До того ж необхідно зважати й на можливість витоку персональних даних працівника через невиконання або неналежне виконання іншими працівниками своїх трудових обов'язків.

Значною мірою протиставити такій суперечності вітчизняного законодавства можна положення Кодексу ділової практики щодо захисту персональних даних працівників<sup>1</sup>. Названий кодекс розроблений Міжнародною Організацією Праці (МОП). Науковці акцентують увагу на тому, що як і інші кодекси практики, що розроблюються трьохсторонніми комітетами експертів, Кодекс є джерелом міжнародно-правового регулювання праці, але другорядного характеру. Кодекси практики доповнюють конвенції та рекомендації МОП і допомагають урядовим і неурядовим організаціям, усім учасникам трудових відносин орієнтуватися у певних питаннях<sup>2</sup>. Зокрема, у вищезгаданому міжнародному документі зазначено, що роботодавці збирають особисті дані про претендентів на посади та працівників для дотримання закону; допомогти у виборі роботи, навчання та просування; для забезпечення особистої безпеки, контролю якості, обслуговування клієнтів і захист власності. І разом з тим працівник має право відмовитися від надання тієї чи іншої персональної інформації, якщо він вважає це непотрібним для себе.

На основі такого підходу, на наше переконання, обробка персональних даних працівників та претендентів на посади у вітчизняному законодавстві повинна бути конкретизована у спеціальному нормативному акті. Так, А. М. Чернобай переконує у «необхідності розробки локального нормативно-правового акта, який регламентував би процедуру обробки персональних даних працівника та встановлення вимоги до збирання, зберігання, використання та передачі персональних даних працівника з урахуванням міжнародних трудових стандартів». Але ми вважаємо, що правові засади збору та обробки персональних даних працівників та мета такого збору й обробки має

---

<sup>1</sup> Protection of workers' personal data: Code of practice. Geneva : International Labour Office, 1997. 38 p.

<sup>2</sup> Див.: Черновай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. С. 14.



бути закріплена на законодавчому рівні, а на рівні підзаконного акта чи Генеральної угоди її можна деталізувати. При цьому враховуючи той факт, що персональні дані можуть отримуватися не лише від працівника, а й третіх осіб, умови збору та обробки такої інформації також мають бути нормативно врегульовані. Наша позиція щодо законодавчого регулювання збору та обробки персональних даних працівників пояснюється тим, що у Європейському співтоваристві держави-члени намагаються наблизити національне законодавство з питань захисту персональних даних до єдиних правил: для усунення перешкод на шляху передачі персональних даних рівень захисту прав і свобод фізичних осіб при обробці цих даних повинен бути однаковим у всіх державах-членах; враховуючи, що ця мета, будучи життєво необхідною для внутрішнього ринку, не може бути досягнута державами-членами поодиночі. Тобто віднесення правової регламентації збору та обробки персональних даних працівників на рівень локального регулювання створить нерівність прав працівників щодо захисту їх персональних даних, що неприпустимо у сучасній правовій демократичній державі.

У процесі удосконалення вітчизняного законодавства щодо захисту персональних даних працівника принципово важливим є визначення межі між конфіденційною персоніфікованою інформацією про працівника, що є необхідною для укладання, заміни та припинення трудових відносин, та інформацією про особисте життя особи, яка не має значення для перебігу трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із ними. Також необхідно зважати на те, що працівник – це поняття, яке охоплює всіх працюючих на підставі трудового договору незалежно від роду заняття, професії та спеціальності. І тому доцільно виділяти правила збору та обробки персональних даних різних категорій працівників. Неправильним буде встановлення таких правил без урахування диференціації правового регулювання праці.

Наприклад, персональні данні судді, працівника прокуратури, державного службовця, які подаються при працевлаштуванні та в процесі перебування на посаді, відрізняються від тих даних, які необхідні для працевлаштування та роботи на посаді вчителя школи. Так,

суддя відповідно до ч. 2. ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку<sup>1</sup>. Тобто при призначенні на посаду судді та перебуваючи на цій посаді, особа подає відповідну інформацію про себе для підтвердження свого права бути призначеним чи продовжувати працювати суддею. Кандидат на посаду прокурора при доборі з метою подальшого призначення подає до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою, встановленою Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» (п. 10 ст. 30 Закону «Про прокуратуру»). Відповідно до п. 8 ст. 25 Закону України «Про державну службу» особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік<sup>2</sup>. Стосовно майнового стану окремих категорій працівників інформація про це у персоніфікованому вигляді розміщується на офіційному веб-сайті Національного агентства, де доступ до Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування надається шляхом можливості перегляду, копіювання та роздруковування інформації, а також у вигляді набору даних (електронного документа), організованого у форматі, що дозволяє його автоматизоване оброблення електронними засобами (машинозчитування) з метою повторного використання (ст. 47 Закону України «Про запобігання корупції»)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Офіц. вісн. України*. 2016. № 56. Ст. 1935.

<sup>2</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Офіц. вісн. України*. 2016. № 3. Ст. 149.

<sup>3</sup> Про запобігання корупції від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відом. Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

Наведене свідчить, що персональні дані працівників відрізняються за своїм змістом та відповідно і порядком обробки, і тому правила збору та обробки персональних працівників мають містити самостійні приписи стосовно даних окремих категорій працівників. Враховуючи, що зміст персональних даних працівників промислових підприємств, торгівлі та побуту, освіти, закладів охорони здоров'я тощо відрізняється від персональних даних осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, то мета збору персональних даних працівника набуває ключового значення в процесі збору та обробки такої інформації, і тому принципово важливим у цьому тривалому динамічному процесі є дотримуватися принципу «пропорційності» при обробці персональних даних фізичних осіб, який вимагає, щоб будь-яке втручання було націлене і не перевищувало того, що необхідно для досягнення цілей<sup>1</sup>.

Разом з тим судова практика ЄС вказує на те, що співвідношення права на особисте життя та права на інформацію необхідно розглядати через принцип «пропорційності», а саме право на захист персональних даних не є абсолютним правом, а має розглядатися у зв'язку з його функціональним призначенням у суспільстві<sup>2</sup>. Тобто право на повагу до свого приватного і сімейного життя може обмежуватися «коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб» (ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод)<sup>3</sup>. Викладене свідчить, що для окремих категорій працівників збирання та обробка персональних даних може

---

<sup>1</sup> Proposal for a regulation of the european parliament and of the council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation) COM (2012). European commission 11 final 2012/0011 (COD) Brussels, 25.1.2012. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52012PC0011>.

<sup>2</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. *Офіц. вісн. України*. 1998. № 13. Ст. 270.

<sup>3</sup> Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. *Офіц. вісн. України*. 1998. № 13. Ст. 270.

включати розширену інформацію залежно від роду їхньої діяльності, однак робота з такими персональними даними має визначатися на рівні закону.

Оцінюючи загалом інформаційні права в системі прав людини, В. В. Гайтан дійшов висновку: «Досвід зарубіжних країн у сфері інформаційних прав людини демонструє, що Україна потребує створення цілісної системи інформаційного законодавства, яке відповідає б нормам міжнародного права. Інформаційні права в системі поколів прав людини перебувають у процесі свого становлення та потребують не лише законодавчого закріплення, а й широкого філософського осмислення їх сутності для подальшого впровадження в систему прав людини»<sup>1</sup>. Погоджуючись із викладеним, додамо, що трансформація системи прав людини неминуче позначається на трудових правах, які незалежно від їх правової природи є невід'ємною складовою особистого життя людини, і відповідно відображають право на невтручання в особисте життя незалежно від того, що частина трудових прав працівника належить до сфери професійних відносин.

Попри законодавчий обов'язок працівника надавати роботодавцю конфіденційну інформацію про себе під час працевлаштування та передавати йому персональні дані протягом перебування з ним у трудових відносинах будь-який працівник має право на охорону і захист такої інформації та право бути проінформованим про мету збору та обробки його персональних даних.

Так, правники зазначають, зокрема Р. І. Чанишев, що «законодавство багатьох країн забороняє збирати про працівників, які наймаються, дані, що не стосуються професійних якостей і кваліфікації. Обмежуються або забороняються збирання й обробка інформації, що може включати відомості про расову належність, релігійні, політичні чи філософські переконання; про національне або соціальне походження; про сексуальні звички або нахили; про членство у профспілках або інших організаціях; про стан здоров'я; про вживання алкого-

---

<sup>1</sup> Гайтан В. В. Місце інформаційних прав у системі прав людини. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 107–108.

лю, наркотиків; про майнове становище (наприклад, про наявність боргів)»<sup>1</sup>. Це свідчить, що й у зарубіжних країнах збір та обробка персональних даних працівників виокремлюється з-поміж іншої інформації про фізичну особу, яка може збиратися та оброблятися відповідно до цілей, визначених законодавством. Однак методологічно важливою у цьому аспекті є прив'язка до професійних якостей та кваліфікації працівника. Тобто підставою для відмежування необхідної інформації про працівника від тих персональних даних, які не впливають на трудові відносини чи відносини, тісно пов'язані з ними, може бути визначено професійні якості та кваліфікацію.

При цьому якщо поєднати названий критерій розмежування персональних даних про працівника із застосуванням «презумпції» в процесі збору та обробки персональних даних та зміст персональних даних залежно від суб'єктивного фактора, то видається можливим виділити ті персональні дані про працівника, збір та обробка яких може здійснюватися із застосуванням «презумпції».

Крім того Р. І. Чанишев звертає увагу, що залежно від наявності суб'єктивного фактора персональні дані працівника можна поділити на два види: 1) фактичні дані, які не підлягають суб'єктивній оцінці (про набуту після закінчення навчального закладу спеціальність, службу у Збройних Силах України, інших військових формуваннях тощо); 2) персональні дані оціночного характеру, які можуть міститися у виробничій (службовій) характеристиці, висновку атестаційної комісії тощо. Отже, та частина персональних даних, яка не підлягає суб'єктивній оцінці роботодавцем та надається особисто працівником (майбутнім працівником) при прийнятті на роботу чи в процесі роботи і не характеризує його професійних здібностей та ділових якостей, може збиратися та оброблятися роботодавцем на засадах «презумпції» (дата народження, адреса проживання тощо). Усі інші персональні дані працівника, як ті що не підлягають суб'єктивній оцінці, так і ті, що мають оціночний характер і впливають на визначення професійних здібностей та ділових якостей працівника, можуть оброблятися ро-

---

<sup>1</sup> Чанишев Р. І. Поняття та класифікація персональних даних працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30 С. 74.

ботодавцем тільки за згоди суб'єкта персональних даних із повідомленням йому мети такої обробки даних.

Стосовно персональних даних працівника щодо припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця або третіх осіб, то важливо визначити, які саме дії можуть бути проведені без згоди працівника, і які не можуть проводитися без його згоди. До цієї проблематики також приєднуються питання поширення інформації стосовно притягнення працівника до матеріальної чи дисциплінарної відповідальності, а саме чи має право роботодавець публічно оприлюднювати таку інформацію про працівника, і у якому випадку ця інформація може поширюватися на умовах «знеособлення»?

На наше переконання, персональні дані працівника стосовно його звільнення з ініціативи роботодавця чи третіх осіб можуть завдати шкоди честі та гідності працівника. Такої шкоди може завдати й інформація щодо звільнення за результатами атестації чи за станом його здоров'я. При цьому необхідно розуміти, що така інформація до державних органів у статистичній звітності подається як відомості про припинення трудових відносин, і така інформації може передаватися на підставі раніше наданої працівником згоди на обробку його персональних даних. Щодо будь-якого іншого поширення такої інформації з конкретними відомостями про проходження атестації, підстави звільнення чи відомості про стан здоров'я працівника, то роботодавець не має такого права.

Разом з тим зазначимо, що за будь-якої мети обробки роботодавцем даних про стан здоров'я працівника необхідно виходити з того, що «медична інформація, тобто свідчення про стан здоров'я людини, історію її хвороби, про мету запропонованих досліджень і лікувальних заходів, прогноз можливого розвитку захворювання, в тому числі і про наявність ризику для життя і здоров'я, за своїм правовим режимом належить до конфіденційної, тобто інформації з обмеженим доступом»<sup>1</sup>. У зв'язку з цим права та обов'язки працівника і роботодавця мають

---

<sup>1</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Г. Устименка) від 30 жовтня 1997 року № vd971030 vn5-зп. *Офіц. вісн. України*. 1997. №46. Ст. 126.

бути наповнені конкретним змістом та чітко відповідати меті обробки таких даних – виникнення, зміна чи припинення трудових відносин.

Щодо матеріальної відповідальності, на нашу думку, такі відомості не повинні набувати розголосу шляхом їх публічного оприлюднення та поширення. Це пояснюється функціями відповідальності у трудовому праві, зокрема, як правильно стверджує В. В. Жернаков «матеріальна і дисциплінарна відповідальність мають багато суттєвих відмінностей одна від одної... Якщо захисну і попереджувальну (виховну) функції вони виконують практично рівною мірою, то матеріальна відповідальність має яскраво визначену компенсаційну функцію, яку фактично не виконує дисциплінарна відповідальність»<sup>1</sup>. Тобто ключова мета притягнення працівника до матеріальної відповідальності полягає у компенсації роботодавцю завданої шкоди, і відповідно до цієї мети мають оброблятися персональні дані працівника, де процес обробки з оприлюдненням таких відомостей не буде відповідати меті цієї відповідальності.

Щодо дисциплінарної відповідальності, то тут ситуація значно відрізняється, зокрема ст. 152 КЗпП дає можливість роботодавцю замість накладання дисциплінарного передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. З одного боку, ця норма захищає інтереси працівника та мінімізує негативні наслідки порушення ним трудової дисципліни. З іншого боку, обставини порушення працівником трудової дисципліни можуть стосуватися подробиць особистого життя працівника, розголошення яких може завдати моральної шкоди працівникові. У зв'язку з цим постає питання, чи може роботодавець без згоди працівника передати на розгляд трудового колективу питання про порушення трудової дисципліни? Імовірно, ні, для прийняття такого рішення роботодавець має отримати згоду працівника на розголошення у трудовому колективі інформації, яка є супутньою з дисциплінарним проступком. Це пояснюється тим, що п. 3 ст. 14 Закону України «Про захист персо-

---

<sup>1</sup> Проблеми правової відповідальності : монографія / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін. ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2014. С. 116–117.

нальних даних» зобов'язує сторону, яка поширює персональні дані, виконувати вимоги режиму захисту цих даних.

Вищенаведене свідчить, що персональні дані працівника та відомості про його особисте життя супроводжують усі процеси його трудового життя, і такі відомості в інтересах працівника не завжди мають бути оприлюднені чи поширені. Також це свідчить, що персональні дані працівника з часом змінюються. «Залежно від часу подання або формування відомості, що становлять персональні дані працівника, можна класифікувати на: 1) відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу і містяться у поданих працівником документах; 2) відомості, які формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника; 3) відомості про працівника, які зберігаються у роботодавця після припинення з ним трудових правовідносин». А отже, використання таких відомостей також має бути підпорядковано певній меті. І в найпростішому вияві метою обробки персональних даних можуть бути укладання трудового договору, його зміна або припинення.

Встановлення кваліфікуючих ознак персональних даних працівника має суттєве значення для правозастосовної практики. Визначення персональних даних працівника як інформації, необхідної роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, є неповним, носить загальний характер і викликає неоднозначне тлумачення. Тому необхідним є зв'язок такої інформації з професійною кваліфікацією працівника, його діловими та професійними якостями<sup>1</sup>. Зокрема міжнародна практика показує, що особисті дані повинні зберігатися лише до тих пір, поки це відповідає цілі, для якої були зібрані ці дані, а саме: а) якщо працівник бажає бути у переліку потенційних кандидатів на роботу протягом певного періоду; б) персональні дані повинні зберігатися відповідно до національного законодавства; в) особисті дані працівника роботодавець може вимагати для будь-якого судового розгляду, щоб довести будь-яке питання, пов'язане з існуючими або колишніми трудовими відносинами. Це свідчить, що міжнародна

---

<sup>1</sup> Чанишев Р. І. Інформація про персональні дані працівника та її захист. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. Одеса : Юрид. літ., 2010. Вип. 52. С. 97.



практика вже має певну правову базу для забезпечення захисту персональних даних працівника. Для вітчизняного законодавства положення щодо захисту персональних даних працівників є новими, а отже, це зумовлює «необхідність забезпечення ефективної реалізації міжнародних норм у сфері трудових відносин та приведення у відповідність до їх положень вітчизняного трудового законодавства, що пояснюється постійним динамічним розвитком суспільства, зміною політичних, економічних і соціальних умов, а разом з ними і трудових відносин»<sup>1</sup>.

Також практичну цінність становлять положення Кодексу ділової практики щодо захисту персональних даних працівників, які закріплюють, що особисті дані працівника не слід передавати третім особам без явної згоди працівника, за винятком випадків коли це: а) стосується необхідності запобігти серозній чи неминучій загрозі життю або здоров'ю; б) на виконання вимог закону; в) необхідно для ведення документації, що супроводжує трудові правовідносини; г) необхідно для виконання приписів кримінального законодавства.

Тобто захист персональних даних працівника здійснюється на базі пріоритету суспільних інтересів над приватними та відповідно до принципів законності і верховенства права. Україна, на наше переконання, має запозичити ці положення та закріпити їх у законодавстві, окреслити в них право роботодавця розкривати персональні дані працівника у разі, якщо їх приховування може завдати шкоди іншим особам (працівникам, споживачам послуг тощо), у разі виконання приписів закону задля забезпечення законності та правопорядку, і врешті-решт з виробничою метою, що робить можливою належну організацію праці підприємства, установи, організації їх власником чи уповноваженим органом.

Також, працюючи над удосконаленням законодавства у досліджуваному питанні, необхідно зобов'язати роботодавця організувати роботу працівників із персональними даними інших працівників у

---

<sup>1</sup> Див.: Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. С. 5.

такий спосіб, щоб забезпечити охорону й захист цієї інформації від розголошення чи незаконної обробки. У цьому аспекті важливо, що права та обов'язки, закріплені трудовим договором працівника, який за своєю трудовою функцією має доступ до персональних даних працівників, мають відповідати умовам правового режиму охорони й захисту персональних даних працівників. Для створення належних умов охорони і захисту персональних даних працівників також мають застосовуватися правові можливості посадових інструкцій та положень із діловодства та ведення кадрової документації.

Крім того, на роботодавця необхідно покласти обов'язок письмово попередити працівника, який працює з персональними даними інших працівників, про його відповідальність за використання персональних даних працівника усупереч цілям їх обробки та збору. Організація фізичної охорони і захисту персональних даних працівників має покладатися на роботодавця та зобов'язувати його забезпечити доступ до персональних даних працівників тільки тих осіб, які за своїми трудовими обов'язками мають працювати з цими даними.

Разом з тим працівник повинен мати право не лише на ознайомлення з тією інформацією, яка зібрана та обробляється роботодавцем, а й знати мету обробки таких даних з правом заборони таких дій у випадку, коли це не перешкоджає укладанню чи продовженню трудових відносин. Наприклад, працівник має право відмовитися від обробки його персональних даних задля формування кадрових резервів тощо.

Крім того, необхідно підтримати позицію В. А. Прудникова, який підкреслює, що персональні дані підлягають знищенню у разі: закінчення строку зберігання даних, визначеного згодою працівника на обробку цих даних або законом; припинення правовідносин між працівником та роботодавцем, якщо інше не передбачено законом; набрання законної сили рішенням суду щодо вилучення даних про працівника з бази персональних даних<sup>1</sup>.

Таким чином, знищення персональних даних здійснюється не лише у разі припинення правовідносин між працівником та роботодавцем, а й після закінчення строку зберігання персональних даних.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати таке:

---

<sup>1</sup> Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2014. 228 с.

– правовий режим охорони і захисту персональних даних працівників має свої особливості, зокрема у частині обсягу кореспондуючих прав та обов'язків працівника і роботодавця;

– характер правового зв'язку між працівником та роботодавцем вимагає законодавчого визначення порядку збору та обробки персональних даних працівника виключно на законодавчих засадах з метою забезпечення рівного захисту персональних даних працівників незалежно від місця роботи;

– особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників зумовлюють необхідність диференціації порядку збору та обробки персональних даних працівників з урахуванням мети збору та обробки такої інформації про працівників;

– враховуючи значну кількість дій (операцій), що входять у зміст поняття обробка персональних даних, трудове законодавство має підпорядкувати кожну з таких дій (операцій) конкретній меті;

– удосконалення вітчизняного законодавства має орієнтуватися на прогресивні міжнародні стандарти з питань захисту персональних даних фізичних осіб.

У цілому викладене доводить, що захист персональних даних в Україні хоча й має свою правову основу, особливостей щодо збору та обробки таких даних стосовно працівника законодавство майже не містить. Проблема захисту персональних даних працівників має вирішуватися комплексно, як на рівні законів, так і підзаконних актів та актів соціального партнерства, локальних актів та трудових договорів. Проте ключовим завданням на законодавчому рівні є визначення мети обробки персональних даних працівників та її зв'язок із процесами обробки такої інформації. Також практично важливим є акцент взаємозалежності мети обробки персональних даних працівника з його професійними та діловими якостями працівника.

Персональні дані підлягають знищенню у разі закінчення строку зберігання даних або за рішенням компетентного органу. Знищення персональних даних повинно здійснюватися не лише у разі припинення правовідносин між працівником та роботодавцем, а й після закінчення строку зберігання персональних даних.

Захист персональних даних працівника має забезпечуватися на всіх рівнях правового регулювання. Вважаємо за доцільне на загальнодержавному рівні соціального партнерства розробити концептуальні засади охорони і захисту персональних даних працівників. Така робота має забезпечити охорону і захист прав, індивідуальних та колективних інтересів працівників за рахунок розробки такої концепції на засадах тристороннього діалогу між державою, роботодавцями та працівниками.

### **6.3. Медіація (посередництво) як можливість захисту прав працівників та вирішення трудових спорів (конфліктів)**

Перед сучасною наукою трудового права України стоїть важливе завдання: розробка та створення такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би забезпечив надійну гарантію реалізації конституційного права на працю. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити через сучасну кодифікацію трудового законодавства України як основну форму його вдосконалення з огляду на реалії сьогодення.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до кодифікації трудового законодавства. У цьому сенсі мова йде про якісне реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальноновизнаних норм і принципів міжнародного права, збалансування існуючих інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства, але при цьому бажано не міняти правові категорії, які традиційно існують у трудовому праві й десятиріччями сприймаються суспільством. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні й буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки,

прийняття і застосування норм трудового законодавства, особливо в умовах ринкової економіки<sup>1</sup>.

Все більше й частіше правники ставлять на порядок денний питання й відповідні завдання, які полягають не тільки в постійному доповненні чи коригуванні трудового законодавства, а й акцентують увагу на створенні нового та стабільного законодавства в царині праці, оскільки з часу проголошення незалежності відбулися значні зміни як у суспільстві та правовій системі держави, так і у свідомості людей, і законодавство припинило ефективно регулювати суспільні відносини<sup>2</sup>. Потрібні нові підходи в питаннях правового регулювання в царині праці<sup>3</sup>.

Слід погодитися з О. І. Процевським, який слушно довів, що для трудового права людина праці є найвищою соціальною цінністю, є цілісною живою істотою, а тому відокремлення від неї такої якості, як працездатність неможливе<sup>4</sup>. Такий підхід є методологічною засадою для системного запровадження в трудовому законодавстві України демократичних засад медіації в трудових відносинах, системного й об'єктивного врахування всіх факторів економічного й управлінського характеру, адже саме за допомогою цих процедур підвищується роль працівника як особистості, максимально враховуються й захищаються його інтереси тощо.

Розвиваючи цю думку, М. І. Іншин наводить переконливі аргументи, що сучасне трудове право потребує розроблення та впровадження новітніх ідеологічних основ, постає необхідність змінити ставлення до праці як до засобу задоволення потреб людини, а не як до життєвої

---

<sup>1</sup> Див.: Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.

<sup>2</sup> Див.: Обушенко О. М. Щодо проблем реформування трудового законодавства. Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. / за ред. В. С. Венедиктова. Харків, 2003. С. 38.

<sup>3</sup> Див.: Циганчук Н. А. Проблеми розвитку трудового права перехідного періоду. Право в Україні : теорія і практика. 2002. № 2. С. 241.

<sup>4</sup> Процевський О. І. Щодо системи трудового права України. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. 2009. С. 72.

потреби на благо суспільства; виникає потреба змінити ставлення до працівника як до особистості, яка має змогу реалізувати себе в трудових відносинах, змінити щодо безумовного пріоритету прав та інтересів працівників перед роботодавцем на користь збалансування інтересів сторін трудових відносин шляхом введення відповідних примирно-посередницьких та погоджувальних процедур<sup>1</sup>. Запровадження на законодавчому рівні цієї тези дозволить завжди зменшувати напругу в суспільстві, втілювати в життя командну й професійну роботу суб'єктів трудового права, вдосконалювати виробничу демократію, постійно задовольняти якість надання послуг чи виготовленої продукції, враховувати особистісні якості кожного працівника й можливості роботодавця тощо. На нашу думку в умовах запровадження сучасних технологій процеси медіації дозволять виявити більшу важливість у захисті прав інтелектуальної власності як працівника, так і роботодавця.

Науковці правильно зазначають, що в розвитку трудового права України в умовах сьогодення чітко прослідковується відсутність алгоритму стратегічного розвитку, певна нестабільність і значні суперечності між економічною необхідністю виробництва (за умов функціонування ринкових відносин), зацікавленістю роботодавців у отриманні максимального прибутку, отриманні більш високого результату за мінімуму зусиль і витрат, а також між працівниками і їх інтересом у вирішенні їх соціальних проблем і найголовніше реалізації їх законного бажання мати правові гарантії, які визначалися трудовим законодавством тривалий час, питаннями захисту трудових прав працівників тощо<sup>2</sup>. На наше переконання, одним із напрямів подолання висвітлених проблем є запровадження медіації.

Слід зазначити, що в сучасних умовах медіаційні процедури в трудових відносинах, особливо в процесі вирішення трудових спорів (конфліктів) набувають все більшої популярності. В окремих країнах медіація є одним із засобів відновлення довіри до процесу узгоджен-

---

<sup>1</sup> Іншин М. І. Вектори ідеологічних змін в сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. №2. С. 66.

<sup>2</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України : Підручники, навчальні посібники. Київ : Істина, 2008. С. 2.

ня інтересів роботодавців та працівників, є основним методом альтернативного вирішення спорів на досудовому етапі та під час судового розгляду, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві, сприяє відновленню виробничої сфери й запровадженню новітніх технологій тощо. Так, згідно зі ст. 1 даної Угоди Україна і ЄС мають посилювати співпрацю у сфері правосуддя, свободи та безпеки, з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини й основоположних свобод. Країни Європейського Союзу погодилися, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя повинно включати доступ як до судових, так і до позасудових методів урегулювання спорів. Європейська Рада неодноразово закликає держави до плідного запровадження альтернативних позасудових процедур, серед яких медіація є основним методом врегулювання спорів.

Пунктом 5.4 Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., затвердженої Указом Президента України від 20 травня 2015 р. №276, передбачено розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації та посередництва.

У цьому проекті Закону визначено поняття медіації як альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в межах структурованого процесу за участю медіатора досягти згоди для вирішення спору. Медіатор – це незалежний посередник, який допомагає сторонам спору в його вирішенні шляхом медіації.

У юридичній літературі незалежно від галузевої належності правових відносин питання щодо дослідження питань медіації, відповідних суб'єктів та правил та послідовних відповідних процедур у межах проведення медіаційних заходів висвітлюються з різних позицій та базуються на різних підходах, відбивають принцип добровільності, зазначаються структурні елементи чи послідовні ланцюги процесу, віддзеркалюють ті чи інші права медіатора щодо сприяння спілкуванню між сторонами, окреслюють дискреційні повноваження стосовно

дозволу їм взяти на себе певну відповідальність у межах пошуку способу та напряму вирішення між ними спору (конфлікту), аналізують різноманітні особистості медіатора в межах тієї чи іншої правової системи, а в окремих випадках особливості медіаційних процедур певної країни<sup>1</sup>.

На порядок денний поставлено проблему: проаналізувати й зробити певні висновки про основні категорії та дефініції цього процесу: медіація, медіатор, процедура медіації відповідно до різних підходів правників. При цьому необхідно акцентувати увагу на тому, що більшість дослідників методологічно виходить з того, що назва категорії «медіація» є похідною від з латинського терміна «mediatio» – певне посередництво; крім того, синонімічне значення досліджуваної категорії має витоки з англійської мови «mediation» та вживається у французькій мові «médiation»<sup>2</sup>.

Визнані фахівці в питаннях медіації Р. Рідлі-Дафф та А. Беннетт визначають її як процедуру, за допомогою якої неупереджена третя сторона вирішує, яким чином можна розв'язати конфлікт. У процедурі медіації саме сторони спору, а не медіатори, визначають умови досягнутої угоди<sup>3</sup>. Існує також підхід до розуміння самої медіації, який передбачає, що медіація є способом сприяння при переговорах, що передбачає втручання у вирішення спору третьої сторони, яка має обмежені або невіддані повноваження щодо прийняття рішень.

Такий дослідник, як А. Джерами, переконливо доводить, що медіація є певною процедурою вирішення спорів. При цьому акцентується увага, що метою медіації є досягнення добровільного та погодженого результату. Крім того, цей правник доводить, що в процесі здійснення медіації завжди повинні бути відсутні повноваження у того суб'єкта, який проводить медіаційні процедури, нав'язувати ті чи інші

<sup>1</sup> Медиация. Практическое руководство по применению Гаагской конвенции от 25 октября 1980 года о гражданско-правовых аспектах Международного похищения детей. Hague : Scientific and Methodological Center for Mediation and Law, 2013. С. 166.

<sup>2</sup> Лео Б. А., Чуйко Г. В. Медіація : підручник. Чернівці : Книги – XXI, 2011. С. 166.

<sup>3</sup> Ridley-Duff R. J., Bennett A. J. Mediation: developing a theoretical framework for understanding alternative dispute resolution: paperto British Academy of Management, University of Sheffield, 14–16 September. P. 4. URL: [http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28\\_-\\_Mediation\\_-\\_Development\\_a\\_Theoretical\\_Framework\\_%28BAM\\_Submission%29.pdf](http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28_-_Mediation_-_Development_a_Theoretical_Framework_%28BAM_Submission%29.pdf).



обов'язкові до виконання рішення сторонам спору, заборона будь-якого тиску тощо<sup>1</sup>. На його думку медіація є важливою узгоджувальною процедурою, а в окремих випадках певним визначеним процесом щодо вирішення спору. При цьому суб'єкт медіатор професійно консультує сторони спору з метою досягнення ними компромісу. Зазвичай досягнений компроміс має задовольнити потреби конфліктуючих сторін на підставі взаємних поступок та компромісів. Головне припущення, що покладено в основу концепції медіації, полягає в тому, що спір (конфлікт) є цілком закономірним явищем у сучасному світі, але небезпечним є його невирішення. При цьому процедура медіації може використовуватися на будь-якій стадії спору. У процедурі медіації медіатор відіграє роль нейтральної третьої сторони, яка полегшує спілкування між сторонами спору та дає їм можливість прийняти взаємне рішення.

Виходячи з широкого кола проаналізованої літератури можна зазначити, що одним із засобів захисту трудових прав працівників є певний механізм позасудового врегулювання спорів, що власне і є медіацією, яка є сучасним, демократичним та ефективним інструментом розв'язання розбіжностей між суб'єктами трудового права. Досягнення роботодавцем та працівниками взаємовигідних домовленостей у складній процедурі медіації дозволяє уникнути додаткових витрат на судовий розгляд і максимально швидко отримати бажаний результат.

З проаналізованої літератури можна зробити висновок, що дуже важливими є певні принципи, а саме: добровільність, рівність сторін, неупередженість, конфіденційність, нейтральність, безпристрасність неупередженість медіатора, гнучкості процедури, кінцевого виграного рішення для роботодавця і працівника (працівників), принцип взаємної поваги, неприпустимості образ та приниження гідності у перебігу взаємодії сторін спору з медіатором, доступності надання медіаційної послуги (має існувати реєстр медіаторів; вони мають працювати у приміщеннях, доступних для людей з особливими потребами тощо).

---

<sup>1</sup> Gerami A. Bridging the Theory-and-Practice Gap: Mediator Power in Practice. *Conflict Resolution Quarterly*. 2009. Vol. 26, №4. P. 433–451.

Таким чином, головною метою медіації є питання щодо конкретного рішення, яке б задовольнило обидві сторони, що, власне, і є запорукою успішної медіації як альтернативного (позасудового) способу вирішення трудових спорів (конфліктів).

Таким чином, медіація є важливим методом мирного вирішення трудових спорів, що спрямований на узгодження позицій сторін при активній участі посередника (медіатора), спільно обраного сторонами спору.

Б. А. Лєко і Г. В. Чуйко акцентують увагу на тому, що в певних випадках у процесі медіації виникає необхідність втручання посередника, а саме:

- конфліктуючі сторони виявляють готовність до спільного пошуку вирішення проблеми, але не можуть дійти єдиної думки;
- безпосереднє спілкування учасників конфлікту серйозно ускладнено або припинено, й участь третьої сторони може сприяти зміні цієї ситуації;
- для конфліктуючих сторін важливе збереження та продовження взаємин;
- для опонентів важливим є такий аспект подолання розбіжностей, як конфіденційність<sup>1</sup>.

В Україні медіація повільно, але впевнено поширюється у сфері трудових відносин. Слід зазначити, що поряд із сімейною медіацією трудова медіація розвивається в нашій країні досить успішно. Інститут медіації, який останнім часом у західних країнах отримав солідну репутацію, викликає все більшу зацікавленість в Україні. Так, діє ГО «Національна асоціація медіаторів України (НАМУ). У м. Харкові медіаторів навчають, зокрема, у Центрі права та посередництва, в м. Одесі – в Українській академії медіації тощо. Розроблено Кодекс етики медіатора НАМУ, затверджений рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від 7 грудня 2017 р., протокол № 1. У п. 1.3 цього Кодексу вказано, що його положення поширюються на проведення медіації у всіх конфліктах (спорах), зо-

---

<sup>1</sup> Лєко Б. А., Чуйко Г. В. Медіація : підручник / Чернівці : Книги – XXI, 2011. С. 172.

крема правових, а саме у цивільних, господарських, адміністративних, трудових, сімейних конфліктах (спорах), а також у справах з приводу адміністративних правопорушень та у кримінальних провадженнях у випадках, передбачених законодавством. Існує й реєстр медіаторів НАМУ тощо. Однак цей актуальний метод альтернативного вирішення спорів сприймається вкрай неоднозначно українськими спеціалістами у сфері права.

Слід констатувати, що на погляд юристів-фахівців у трудовому праві потенційних можливостей застосування медіації в трудових спорах на сьогодні все ще значно більше, ніж конкретних успіхів. Швидше слід говорити про нереалізований потенціал медіації та медіативних технологій у сфері вирішення трудових конфліктів. Потенціал цей великий – досвід зарубіжних країн більш ніж переконливий. Можливості медіації в даній сфері варіюються від економіко-правового ефекту (щодо зниження навантаження на судову систему, економії коштів на юрисдикційне втручання тощо) до зниження конфліктності у сфері трудових відносин.

Незважаючи на весь потенціал медіації у сфері трудових відносин (конфліктів), на сьогодні ця технологія на практиці використовується частіше при вирішенні корпоративних спорів, ніж трудових, й існує в першу чергу як дорога і високопрофесійна консалтингова послуга для ключових працівників, директорів, топ-менеджерів або ситуацій, що тягнуть за собою високі репутаційні ризики роботодавця (нещасний випадок, моббінг, скандал).

Для переважної більшості середньостатистичних і типових трудових конфліктів (з питань виплати заробітної плати, преміювання, звільнення, дисципліни, скорочення персоналу та ін.) медіація поки ще залишається екзотичною і непрозорою процедурою, і застосовується в одиничних випадках.

У Стародавній Греції існував такий важливий суспільно-правовий інститут, як проксенія, що походить від слова «гостинність». Під ним розумілося звернення до посередника з метою встановлення й підтримки зв'язків, ведення переговорів і взаємодії між окремими громадянами, сім'ями, родами, племенами й навіть містами-державами.

Такий посередник іменувався *proxenetes*. Це була здатна до конструктивного спілкування та наділена здоровим глуздом людина, яка вважалася довіреною особою для встановлення або підтримання дружніх стосунків у сім'ї, роді, державі, користувалася гостинністю, привілеями, шаною й повагою. Такий посередник через звичай ніс обов'язки як перед довірителем, так і перед приймаючою стороною. Він мусив піклуватися про інтереси обох сторін і всіляко сприяти їх здійсненню. Досягти цього *proxenetes* міг тільки за допомогою сприяння в узгодженні інтересів і досягненні угод між сторонами. Саме проксена можна вважати своєрідним «попередником» медіатора<sup>1</sup>.

У Стародавньому Римі, починаючи з Дигестів Юстиніана, з'явилося законодавче закріплення положення медіаторів. У римському праві вони іменувалися по-різному: *internunciatus*, *medium*, *intercessor*, *interpolator*, *conciliator*, *interlocutor*, *interpres* і, нарешті, *mediator*. Така медіація, яку ми знаємо її зараз, бере свій початок з минулого століття. У цей період західні суди ставали все більш завантаженими. Тоді виникло питання про необхідність використовувати інші методи врегулювання конфліктів між людьми. Ще в 30-х рр. XX ст. Роско Паунд написав книгу «Про причини загального невдоволення організацією правосуддя». У цій роботі автор піднімав питання завантаженості судів: які причини ситуації, що склалася, хто був винен у цьому і чи можливо створити систему судочинства, здатну змінити ситуацію. Розвиваючись, капіталізм формував нову групу людей, яка впливає на процес виробництва – профспілки. Часто в них входили люди освічені, грамотні, які розуміють, як і що можна вимагати від роботодавця. Це призвело до того, що почастишали випадки виникнення трудових спорів. Тоді вперше при Міністерстві праці США в 1947 р. був створений спеціальний державний орган – Федеральна служба США з медіації та процедур примирення (*Federal Mediation Conciliation Service, FMCS*), яка діє і сьогодні. Саме в рамках даного процесу і виник термін «медіація»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Давыденко Д. Л. Примирительные процедуры и арбитраж в Древней Греции. *Третейский суд*. Санкт-Петербург, 2010. №5. С. 167.

<sup>2</sup> История медиации. Лига медиации. URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/138-istoriya-mediatsii>.

У 60-ті рр. XX ст. медіація використовувалася при вирішенні вже не тільки трудових, а й сімейних спорів, суперечок між сусідами. Вона здійснювалася такими організаціями, як Neighborhood Justice Centers і Community Mediation. У сфері цивільного судочинства медіація зміцнилася через просту причину: при зверненні до суду у цивільній справі обидві сторони, незалежно від результату справи, повинні були оплачувати послуги адвоката самостійно. А при затягуванні судових процесів гонорари правозахисників досягали неймовірно високих розмірів, що викликало необхідність використання інших методів вирішення конфліктів. У 1976 р. на конференції Франк Зандер запропонував використання інших шляхів подолання конфліктів. У цей самий час і з'явився термін *alternative dispute resolution* або *appropriate dispute resolution*, що означало альтернативні способи вирішення спорів. За підсумками цієї конференції в США була розроблена концепція експерименту в трьох судах: Tulsa, Oklahoma; Houston, Texas; і Верховному Суді Washington. Хоча ще задовго до того, як почала діяти ця програма, ініціатива була підхоплена приватними юристами, адвокатами, а також суддями, які мали величезний авторитет і вважали, що вони зможуть принести більше користі, пішовши у відставку і приклавши сили до створення нової системи вирішення суперечок, яка краще відповідає сподіванням клієнтів. Пройшовши перевірку на ефективність у рамках правової системи США, альтернативні способи вирішення спорів почали розвиватися і в інших державах. Першими їх сприйняли країни англосаксонської правової системи (Великобританія, Австралія). Так, у Великобританії альтернативні способи вирішення спорів знайшли своє первинне застосування у вирішенні саме трудових спорів. Із цією метою з 1976 р. діє Консультативна служба примирення і арбітражу (*Advisory Conciliation and Arbitration Service*), завданням якої є сприяння поліпшенню промислових відносин, і особливо – підтримка колективно-договірного процесу. В Австралії ж найбільш оперативного вирішення вимагало питання захисту прав корінного населення, яке за допомогою ініціювання численних судових процесів намагалося захистити своє право на культурну автономію. Для цього в рамках Національного суду з прав

корінного населення була встановлена можливість первісного напрямку позовів суддею на розгляд за участю посередника. У 1990 р. Конгрес США прийняв закон про реформування цивільного судочинства, згідно з яким на федеральні суди було покладено обов'язок сприяти застосуванню альтернативних форм вирішення спорів. На виконання цього обов'язку багато процесуальних кодексів штатів встановили досить широкі права суддів з примусу сторін спору до попереднього звернення до медіатора. Паралельно медіація розвивалася і в позасудових справах. Сьогодні медіація є невід'ємною частиною американської правової культури<sup>1</sup>.

У 1981 р. дослідники Роджер Фішер і Уільям Юрі опублікували результати дослідження під назвою «GettingtoYes». Суть полягала в тому, що в більшості випадків під час ведення переговорів сторони представляють свої вимоги, демонструючи позиції. Оскільки позиції зазвичай діаметрально протилежні, то конфлікт не має рішення на користь усіх сторін. Фішер і Юрі запропонували іншу систему вирішення спорів. Відповідно до цієї системи за кожною позицією ховаються інтереси сторін, і якщо виявити їх, то можливе врегулювання конфлікту за системою «win-win», тобто коли обидві сторони залишаються у вигравші. Цьому процесу повинна була сприяти медіація. Так, медіація остаточно зайняла свою нішу в системі альтернативних способів вирішення спорів<sup>2</sup>.

Визначення поняття «медіація» (від латинського «mediare» – бути посередником) у юридичних текстах і публікаціях істотно відрізняються, й дуже часто відображають лише певні мінімальні вимоги до процесу медіації, визначаючи її як добровільний, структурований процес, у межах якого медіатор сприяє спілкуванню між сторонами, дозволяючи їм узяти на себе відповідальність за пошук вирішення конфлікту<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Federal Mediation and conciliation enter. A Timeline of Events in Modern American Labor Relations. URL: <https://www.fmcs.gov>.

<sup>2</sup> Фішер Р., Юри В., Паттон Б. Переговори без поразки: Гарвардський метод: пер. с англ. Москва: ЕКСМО, 2010. С. 194.

<sup>3</sup> Медіація. Практичне керівництво по застосуванню Гаагської конвенції від 25 жовтня 1980 року з цивільно-правових аспектів Міжнародного похищення дітей. Hague: Scientific and Methodological Center for Mediation and Law, 2013. С. 6.

Загалом примирні процедури, до яких належить і медіація, зазнали тривалої еволюції та по-різному застосовувалися в різних історичних умовах, а також різними народами. Однак вони завжди відігравали суттєву стабілізуючу роль у суспільстві, оскільки залагоджували значні приватні й громадські суперечності. Намагаючись знайти згадку про перше застосування медіації в історії, багато авторів цитують Біблію, а також указують, що вирішення спорів вождями племен в Африці, медіація в Китаї або система вирішення спорів рабами в європейській культурі існували тисячі років<sup>1</sup>.

Історично склалися три основні підходи до вирішення спорів і конфліктів: з позиції сили, з позиції права і з позиції інтересів. Розв'язання конфліктів із позиції сили полягає в тому, що одна чи кілька сторін пригнічуються за рахунок переваг іншої сторони в силі. Це може бути фізична сила, кількісні переваги тощо. Другий підхід – із позиції права – передбачає застосування закону в суді, нормативних приписів, інструкцій, нормативів, правил. Третій підхід до розв'язання конфліктів – із позиції інтересів – передбачає, що сторони намагаються з'ясувати й визначати, що спричинило конфлікт, і по можливості забезпечити ті інтереси, які були порушені<sup>2</sup>.

У науково-юридичній літературі зазначається, що медіація має певні переваги порівняно з судовим розглядом справи. Першим аргументом є те, що медіація забезпечує швидкість та оперативність розгляду спору порівняно з розглядом справ судами, які на сьогодні є перенавантаженими. По-друге, завдяки відсутності регламентації чітких процесуальних меж сторони конфлікту готові до співпраці в більш вільній атмосфері. Прийняття рішення самими сторонами правового конфлікту забезпечує усвідомлення того факту, що це їх спільне рішення, яке досягнуто за допомогою консенсусу, та стимулює їх у подальшому до добровільного виконання медіаційної угоди. На-

---

<sup>1</sup> Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11–12. С. 226.

<sup>2</sup> Леннуар Н. Н. Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация : учеб.-метод. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербур. ин-та права им. Принца П. Г. Ольденбургского, 2004. 100 с.

прикінці угоди про медіацію задоволеними залишаються обидві сторони спору, тоді як під час судового розгляду залишається тільки одна сторона, на користь якої ухвалене рішення. Водночас судовий розгляд має ретроспективний характер, тобто дає правову оцінку правовідносинам, які мали місце в минулому, тоді як призначення медіаційного процесу є налагодження комунікації між сторонами спору, що сприяє їх плідній співпраці в перспективі<sup>1</sup>.

У свою чергу, С. Ф. Демченко вбачає, що головними відмінними рисами між традиційним судовим розглядом та медіацією є те, що суддя вислуховує сторони та, ґрунтуючись на відповідних статтях закону, виносить рішення. А завдання медіатора є набагато складнішим: він повинен допомогти конфлікуючим сторонам самим відшукати рішення щодо питання спору. Тому медіатор повинен мати ще й інші конкретні знання. Знання щодо організації процедури розв'язання конфлікту таким чином, щоб його сторони були залучені в процес добровільного пошуку рішення, яке могло б задовольняти інтереси обох сторін та відкривало нові можливості для їх подальшої взаємодії<sup>2</sup>.

Розглядаючи співвідношення судового процесу та медіації, можна виділити три види медіації:

- приватна, яка повністю незалежна від розгляду справи в суді та застосовується без подальшого судочинства;
- супутня судовому розгляду – така медіація ініціюється самим судом, проте відбувається без подальшої участі суду у врегулюванні конфлікту;
- судове посередництво – цей вид медіації проводиться під час судового розгляду та включає консультації і допомогу юрисконсультів і адвокатів, але виключає участь судді, який наділений правовими судовими повноваженнями.

Іншу класифікацію медіації дає французький медіатор Жан-Франсуа Сікс:

---

<sup>1</sup> Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. Харків : Право, 2011. С. 1312–1313.

<sup>2</sup> Демченко С. Ф. Медіація та додержання публічного порядку як складові функціонування модельних господарських судів. *Вісн. госп. судочинства*. 2009. № 5. С. 48.



- творча медіація – створює нові відносини і робить їх взаємовигідними;
- оновлююча медіація – покращує вже існуючі відносини, які з тих чи інших причин були охолоджені або перервані;
- превентивна медіація – попереджає вже існуючий конфлікт, що тільки розпочинається, поки у його потенційних учасників ще є конструктивні відносини;
- лікувальна медіація – вирішує сам конфлікт<sup>1</sup>.

Медіація як процедура альтернативного регулювання спору проходить етап становлення в українській практиці. Використання медіації в Україні не є масовим, але поступово вона набуває популярності серед юристів. Проте, як показують результати опитувань, населення погано уявляє, що таке медіація і навіщо вона потрібна. Використання медіації у сфері праці має свої особливості. Для того щоб в Україні медіація в трудових відносинах впроваджувалася успішно, потрібно враховувати дані особливості й аналізувати накопичений іншими країнами досвід. Особливий інтерес у цьому плані являє собою досвід США як країни – родоначальниці медіації та Франції – держави, трудове законодавство якої дуже схоже з українським, а тому є багато і схожих проблем. Досвід Німеччини, найбільш економічно розвиненої європейської країни, також корисно вивчити.

Необхідно звернути увагу, що до трудових спорів у США, Німеччині та Франції належать не тільки суперечки, які закріплені в українському трудовому законодавстві, а й конфлікти на роботі, що виникають між окремими співробітниками. Мова в даному випадку йде про психологічні переслідування одного працівника з боку іншого або кількох працівників (моббінг).

Яким же чином медіація використовується при регулюванні конфліктів у сфері праці в США? На відміну від традиційного для українського трудового права зв'язку «роботодавець» – «працівник» зі значним обсягом прав і обов'язків у кожній зі сторін і з додатковими

---

<sup>1</sup> Троцюк Н. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів у сфері інтелектуальної власності. *Юридичний вісник*. 2016. Вип. 4 (41). С. 120.

гарантіями для працівника як «слабкої» сторони трудових відносин з оплати праці, за часом відпочинку, по розірванню трудового договору, американське законодавство в галузі регулювання найманої праці побудовано на більшій свободі сторін і, як наслідок, меншій кількості гарантій для працівника. Основні права й обов'язки працівників і роботодавців закріплені на федеральному рівні в Законі «Про справедливі трудові стандарти» (The fair labor standards Act) 1938 р. Окремі положення містяться в Законі «Про національні трудові відносини» (National labor relation Act) 1935 р.<sup>1</sup>

У законодавстві США відсутній перелік підстав для припинення трудового договору, що фактично означає можливість для роботодавця звільнити працівника без будь-яких обмежень, виняток становлять випадки, коли в трудовому договорі, колективному договорі, будь-якому нормативному правовому акті, що стосується конкретного працівника, встановлені обмеження волевиявлення роботодавця з питання припинення трудових відносин. Пояснення цьому досить просте: працівник має право вільно розірвати трудовий договір, оскільки примусова праця заборонена 13-ю поправкою Конституції США, відповідно, роботодавець також повинен мати право на звільнення працівника в будь-який час – це впливає з рівності прав сторін трудових відносин<sup>2</sup>. Законодавчо заборонено лише звільнення за дискримінаційними мотивами. Немає обмежень свободи роботодавця на звільнення працівників у зв'язку зі скороченням штату або з інших причин. На додаток до цього фінансові витрати особи, яка звернулася по захист своїх прав до суду, будуть істотні через складність американського прецедентного права, що вимагає послуг кваліфікованого адвоката, тому більшість спорів вирішується в досудовому порядку, в тому числі, за участю медіатора. За статистикою близько 90% суперечок між працівниками і роботодавцями дозволяються із за-

---

<sup>1</sup> Гагауллина Г. И. Оценка готовности общества к использованию процедур медиации / Гильдия медиаторов Респ. Башкортостан. URL: <http://mediaciarb.ru/index.php/novost/63-otsenka-gotovnosti-obshchestva-k-ispolzovaniyu-protsedur-mediatsii>.

<sup>2</sup> Standler R. History of at-will Employment law in the USA. URL: <http://www.rbs2.com//atwill.htm>.

стосуванням процедур альтернативного регулювання спорів<sup>1</sup>, втім навіть у цьому випадку сторонам знадобляться послуги адвокатів, які будуть брати участь у процедурі вибору медіатора.

Використання процедури медіації для врегулювання конфліктів у сфері праці в США дуже поширене на практиці. Медіація зародилася в США саме для регулювання трудових спорів. Конфлікти між профспілками і роботодавцями спонукали Уряд США залучити Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. З 1947 р. функціонує спеціальний орган – Федеральна служба з медіації та процедур примирення (Federal Mediation Conciliation Service). У країні діють і неурядові некомерційні організації, які беруть участь у врегулюванні індивідуальних трудових спорів. Американські працівники часто погоджуються на процедуру медіації, тому що, по-перше, законодавство слабо захищає працівника і, по-друге, судова процедура вимагає значних витрат. Причому суддя може порекомендувати звернутися до медіатора, що нерідко і відбувається. Як показує практика, медіація простіша за судові процедури і набагато дешевше коштує сторонам спору. Таким чином, у США медіація використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Послуги медіатора в США за загальним правилом оплачуються сторонами конфлікту навпіл. Для порівняння, в американській судовій практиці майже не зустрічається трудових спорів про поновлення на роботі. Оскільки роботодавець може звільнити працівника практично з будь-якого приводу (законодавчі обмеження стосуються тільки дискримінації), то працівники вважають за краще не сперечатися з роботодавцем з приводу звільнення з ініціативи останнього<sup>2</sup>.

Варто відзначити, що досвід США малоприйнятний для України, і на це є декілька причин. По-перше, українське трудове законодавство соціально спрямоване, і добре захищає працівників. Роботодавець не

---

<sup>1</sup> Илькова С. О медиации в трудовых отношениях / Ресурс. центр медиации. URL: [http://mediators.ru/rus/about\\_mediation/literature/text19](http://mediators.ru/rus/about_mediation/literature/text19).

<sup>2</sup> Dunlop J., Zack A. Mediation of employment disputes. URL: <http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/people/staffPapers/zack/MEDIATION%20OF%20EMPLOYMENT%20DISPUTES%20dunlop%20and%20zack.pdf>.

володіє свободою звільнення працівника, в Кодексі законів про працю України є багато обмежень як матеріального, так і процедурного характеру, недотримання яких роботодавцем спричинить визнання звільнення незаконним при зверненні працівника до суду. По-друге, судова практика з багатьох питань склалася на користь працівників. Тому в нашій правовій системі процедура медіації ще не отримала належного місця та масового застосування.

У Німеччині, як і в США, немає трудового кодексу. Права й обов'язки німецьких працівників передбачені Цивільним кодексом ФРН і спеціальними законами, зокрема Законом «Про захист від звільнення» і трудовим договором. У той же час, на відміну від США, в Німеччині діють спеціальні трудові суди і розвинене соціальне партнерство. Саме наявність спеціальних судів, що розглядають трудові спори швидше і дешевше, ніж суперечки в інших судах, не дозволяє медіації зайняти те місце, яке вона займає в США. Німецьке законодавство набагато краще, ніж американське, захищає працівника. Окремі категорії працівників особливо захищені від звільнення (члени виробничих рад, вагітні жінки, інваліди). Крім того, на роботодавців, що мають більше ніж 10 працівників, поширюється обмеження, відповідно до якого необхідно мати соціальне обґрунтування для звільнення (це стосується працівників, які відпрацювали на підприємстві понад 6 місяців). Обґрунтування може бути пов'язано з особистістю працівника (наприклад, хвороба), з його поведінкою, що свідчить про неналежне виконання трудових обов'язків, або з реорганізацією підприємства. У соціально-партнерських угодах можуть встановлюватися додаткові гарантії для працівників різних галузей економіки. Галузеві тарифні угоди і колективні договори зазвичай зачіпають не тільки питання оплати праці, а й режим роботи, час відпочинку, питання регулювання конфліктів у сфері праці через формування спеціальних органів, що дозволяють зняти гостроту суперечностей між колективами працівників та роботодавцями шляхом переговорів<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Характеристика інституту медіації на прикладі Німеччини. URL: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1884>.

Німецькі суди з трудових спорів розглядають як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Процедура розгляду в суді з трудових спорів простіша, ніж у звичайному суді, нерідко справа завершується на першому засіданні. У суді першої інстанції кожна сторона несе витрати на адвоката самостійно, і вони не компенсуються стороною, що програла. Використання медіації в Німеччині розширюється за рахунок впровадження судової медіації. Судова медіація, в тому числі в трудових спорах, досить поширена, за проведення процедури медіації в цьому випадку не стягується додаткова плата. При цьому обов'язки медіаторів виконують судді, які не беруть участі в даному процесі. Оскільки проведення судової медіації безкоштовне для сторін трудового спору, а послуги адвокатів у судовій медіації оплачуються згідно з державними тарифами, дана модель медіації набагато вигідніша для працівників, ніж позасудова медіація із залученням приватного медіатора. У той же час, як відзначають фахівці-медіатори, необхідно розрізняти судову процедуру примирення і процедуру медіації, а в даному випадку відбувається підміна цих понять.

Позасудова медіація із трудових спорів, яку мають право здійснювати професійні медіатори, наприклад, члени Федерального союзу медіації в економіці та сфері праці, не дуже поширилася. Певні перспективи має медіація за участю адвоката. Адвокати в Німеччині мають право здійснювати функції медіатора, за винятком випадків, коли адвокат є представником однієї зі сторін у конкретній справі.

Таким чином, медіація із трудових спорів у Німеччині розвивається, але не такою мірою як у США. З одного боку, цьому перешкоджає законодавство, що дозволяє через суд ефективно захищати свої права працівникам. З іншого боку, оскільки звернення до суду для працівника все одно пов'язане з витратами, а запропонована судова медіація не збільшує ці витрати і проводиться суддею, це викликає певний інтерес у сторін спору, в першу чергу у працівників, і сприяє подальшому розширенню використання медіації при регулюванні різних трудових конфліктів. Тобто розвиток медіації у сфері праці в Німеччині відбувається за рахунок державного фінансування судової

медіації. Для України досвід Німеччини цікавий тим, що, як показує практика, саме судова медіація у сфері праці отримує шанс на визнання з боку працівників.

Трудове законодавство Франції більш схоже на українське, ніж законодавство США і Німеччини. Трудовий кодекс Франції, як і Кодекс законів про працю України, містить значний обсяг прав працівників і гарантій їх здійснення, що дозволяє говорити про виражену соціальну спрямованість трудового законодавства обох держав. У той же час французький законодавець, на відміну від українського, прямо закріпив у Трудовому кодексі Франції можливість використання процедури медіації при виникненні конфліктних ситуацій у сфері праці. Стаття L1152–6 Трудового кодексу Франції, що згадує про медіацію при конфлікті у зв'язку з психологічним переслідуванням працівника іншим працівником (*harcè le mentmoral*) і статті L2523–1 – L2523–10 книги V «Коллективні трудові спори» (*Les conflits collectifs*) Трудового кодексу Франції прямо передбачають можливість звернення до процедури медіації<sup>1</sup>.

Згідно зі ст. L2523–1 Трудового кодексу Франції у разі недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору процедура медіації може бути призначена Міністром праці або префектом регіону на підставі письмової заяви однієї зі сторін або за власною ініціативою. На практиці медіація в регулюванні колективних трудових спорів застосовується не часто, в той же час згідно зі звітом Державної інспекції праці за 2016 р., опублікованому на сайті Міністерства праці Франції в січні 2018 р., процедура медіації в 2016 р. відбулася 880 разів<sup>2</sup>. Що цікаво, останніми роками значно підвищився попит на медіацію у врегулюванні конфліктів внаслідок мобінгу (*harcèlement moral*).

Частина четверта Трудового кодексу Франції – «Здоров'я та безпека на роботі» (*Santé et sécurité au travail*) в розд. 1 «Обов'язки роботодавця» (*Obligations de l'employeur*) в ст. L4121–1 передбачає

<sup>1</sup> Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>.

<sup>2</sup> L'inspection du travail en France en 2013. *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, janvier 2015. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/rapports,51/travail-emploi,900/inspection-du-travail,1768/l-inspection-du-travail-en-france,18383.html>.

прямий обов'язок роботодавця вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівника. У разі конфлікту між двома або більше працівниками роботодавець повинен вжити всіх можливих заходів, щоб не допустити заподіяння шкоди працівникові – об'єкту психологічного тиску. Причому згідно з Постановою Касаційного суду Франції від 17 жовтня 2012 р. № 11–18208, роботодавець зобов'язаний використовувати всі можливості для запобігання професійним ризикам, до яких суд відніс і психосоціальні ризики: «роботодавець, який залишив конфліктну ситуацію, не використавши кошти по її врегулюванню, вважається таким, що не виконав свої обов'язки»<sup>1</sup>.

Психосоціальні ризики – незнайоме українському трудовому праву поняття, що з'явилося в галузі охорони праці в європейських країнах за останню чверть століття. Під психосоціальними ризиками розуміються пов'язані з роботою стреси, психологічне насильство, депресія і «професійне вигорання». У Постанові Касаційного суду Франції від 17 жовтня 2012 р. № 11–18208, на думку низки французьких юристів, суд побічно вказав на необхідність проведення медіації у випадках психологічного переслідування одного працівника іншим, що стало кроком до обов'язкової досудової медіації<sup>2</sup>.

Шанси у медіації на подальше впровадження у французьку соціальну практику є. Це підтверджують і підписані в 2010–2011 рр. соціально-партнерські угоди, що передбачають можливість використання медіації в разі конфлікту, пов'язаного з психологічним переслідуванням працівника з боку іншого працівника. Це, зокрема, Національна міжпрофесійна угода і Національна конвенція про професійний стрес і психосоціальні ризики<sup>3</sup>. З точки зору українського

<sup>1</sup> L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N11–18208. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079>.

<sup>2</sup> Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014. *Village de la Justice. La communauté de métiers du Droit*. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html>.

<sup>3</sup> Convention collective nationale du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf).

трудового права конфлікт між двома або більше працівниками не є трудовим спором і не регулюється нормами українського трудового законодавства.

У французькій практиці є і досвід використання медіації у врегулюванні трудових спорів, визнаних такими українським законодавством. Йдеться про суперечки між роботодавцем і працівником, зокрема, з приводу звільнення останнього. Наприклад, апеляційний суд м. Гренобля вже протягом 20 років пропонує медіацію сторонам трудового спору, тільки за цей період було проведено близько 700 процедур медіації, успішними виявилися приблизно 70% із них<sup>1</sup>. При цьому проводився підбір справ, процедура медіації була запропонована приблизно в 20% судових розглядів. Тобто в 80% випадків судді вважали, що в процедурі медіації немає необхідності. Згоду сторін на проведення медіації було отримано приблизно в половині випадків. Що цікаво, процедура медіації за статистичними даними Соціальної Палати Касаційного суду м. Гренобля була більш ефективною за участю адвокатів сторін. Медіатори, які виключали присутність адвокатів під час зустрічей зі сторонами, досягали успіху в 30% випадків, у той час ті, що не перешкоджали присутності адвокатів, підписували угоду в 70% випадків<sup>2</sup>.

За загальним правилом у Франції трудові спори розглядаються спеціальними судами із трудових спорів, які формувалися з рівної кількості представників об'єднань роботодавців і профспілок. Звернення до суду безкоштовне для працівника, тому поширення медіації ускладнене вже через те, що ця процедура небезкоштовна. При порушенні їх прав роботодавцем працівники, як правило, звертаються до суду, а не до медіатора, по-перше, тому що розгляд справи в суді безкоштовний для працівника, по-друге, медіація має перевагу через «конфіденційність», працівник же нерідко зацікавлений у привернен-

---

<sup>1</sup> Barthélémy J., Cette G. Refondation du droit social: concilier protection de travailleurs et efficacité économique. Rapport au Conseil d'analyse économique. *La Documentation française*. Paris, 2010. P. 148–149.

<sup>2</sup> Блоорн-Бреннер Б. Медіація в трудових спорах. *Французская конференция по медиации* : матеріали конф., 2010. URL: [http://www.mediationgeneve.com/docs/ 0\\_Actes\\_version%20russe\\_.pdf](http://www.mediationgeneve.com/docs/0_Actes_version%20russe_.pdf).



ні уваги до своєї проблеми, в тому числі через засоби масової інформації, і конфіденційність йому не потрібна, швидше навпаки. Це актуально і для української практики.

У більшості трудових спорів, таких як суперечки, пов'язані зі звільненням, зміною трудової функції, залученням до понаднормової роботи тощо, медіація не застосовується, що підтверджується офіційними статистичними даними Міністерства праці і Міністерства юстиції Франції.

На сьогодні у Франції виявлено такі типи конфліктів у сфері праці, в регулюванні яких медіація буде ефективною. Це, по-перше, ситуації, коли обидві сторони – і працівник, і роботодавець – мають намір продовжувати відносини, по-друге, коли між працівником і роботодавцем склалися тісні особисті відносини. До речі, відсоток успішних процедур медіації, що закінчилися примиренням сторін у разі конфліктів у сфері праці нижче, ніж у середньому при використанні медіації. За даними, наведеними французькими дослідниками у своєму дослідженні про перспективи медіації у сфері трудових конфліктів, до Апеляційного суду м. Парижа з медіації зверталися 223 рази, 192 процедури були закінчені, з них 102 (53% від закінчених) завершені успішно<sup>1</sup>.

Варто вказати на напрацювання, які можна використовувати для впровадження медіації у сферу праці в Україні. З одного боку, вважається за необхідне внести до Кодексу законів про працю України, а в подальшому і до Трудового кодексу України, зміни, що передбачають можливість проведення медіації при виникненні колективного трудового спору. З іншого боку, слід звернути більш пильну увагу на регулювання французьким трудовим законодавством обов'язків роботодавця, зокрема, обов'язки по збереженню психічного здоров'я працівника. Специфіка сучасної роботи нерідко пов'язана з великими психологічними навантаженнями, епоха інформаційного суспільства,

---

<sup>1</sup> Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris : Ifomene, 2011; Simon A. La médiation prud'homale. *Justine*. 2012. Décembre. №35. P. 12–13.

до якої вступило людство, сприяє збільшенню цих навантажень. Конфлікти, що виникають між окремими працівниками, нерідко призводять до сумних і навіть трагічних наслідків, розгляд такого конфлікту в суді не «зніме» його причини, саме залучення медіатора допоможе врегулювати конфлікт, надасть можливість працівникам продовжувати працювати в колективі.

Питання впровадження медіації у сферу регулювання трудових конфліктів в Україні впирається у відсутність у сторін конфлікту інформації про медіацію і про її можливості. Як показує французький досвід, інформаційна записка (лист) сторонам судового розгляду залишається без відповіді.

Суддям і медіаторам необхідно особисто роз'яснювати суть медіації запрошеним для бесіди сторонам конкретного спору. Ефективним буде і роз'яснення можливостей медіації широкому колу роботодавців, саме вони повинні бути зацікавлені в медіації, тоді можливим стане включення в трудовий договір умови про проведення процедури медіації в разі конфлікту між працівником і роботодавцем. Зрозуміло, згадка про медіацію в договорі ні до чого не зобов'язує працівника, роботодавець може додати цю умову в трудовий договір з метою інформування працівника про можливості медіації та про свою готовність вирішувати з її допомогою суперечки, що виникають.

Чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює процедуру медіації як такої. В аспекті розгляду зазначеної теми на увагу заслуговує проект Закону «Про медіацію» № 2425а від 26 червня 2013 р., відповідно до якого «медіація (примирення) – процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди»<sup>1</sup>.

Водночас необхідно брати до уваги головний проблемний аспект імплементації медіації у вирішення вітчизняних трудових спорів. Він лежить у практичній площині і відображається у рівні загальнона-

<sup>1</sup> Проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>.

ціонального попиту на застосування медіації. Розвиток медіації в Україні свідчить, що перший великий амбіційний проект з медіації, ініційований Донецькою групою медіації та профінансований USAID у 1997–1999 рр., був націлений на створення місцевих центрів медіації по всій Україні, підготовку медіаторів, реєстрацію Української асоціації медіаторів та надання послуг медіації для населення. Протягом трьох років медіаторам у восьми регіональних центрах медіації вдалося розв'язати через медіацію 90 справ, у 28 із яких послуги медіатора були оплачені клієнтами, а решта медіаторів працювали пробоно; відсоток врегульованих спорів повідомлений не був. Зіштовхнувшись із проблемою майже повної відсутності попиту на послуги медіації, у 1999 р. проект отримав додаткове фінансування через Євразійську фундацію з метою розгортання програм медіації в пілотних судах Донецька та Одеси. Розроблена в рамках цього проекту модель давала суддям можливість передавати справи на медіацію за згоди всіх сторін. Незважаючи на всі зусилля, результатом було передання на медіацію всього 9 справ<sup>1</sup>.

У 2004–2011 рр. вісім місцевих центрів зазначеної мережі Українського центру порозуміння провели 364 процедур медіації, але цей обсяг дає всього 50 вирішених через медіацію справ на рік. 70% цих справ були передані медіаторам центрів співробітниками органів правопорядку, 20% – судами, а решта 10% – прокуратурами, адвокатами, соціальними працівниками, НУО, школами або самими сторонами спорів<sup>2</sup>.

Не можна не погодитися з думкою Н. Дараганової<sup>3</sup>, що запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів залишилося поза увагою вчених/юристів. Брак інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіаційних процедур певною мірою сприяє затягуванню запровадження інституту примирення (медіації) у національній системі трудового права.

<sup>1</sup> Міцай В. В. Медіація трудових спорів: перспективи впровадження в Україні URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/law/08dec2014/17.pdf>.

<sup>2</sup> Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні. URL: [http://ukrmediation.com.ua/ua/useful\\_information/articles/?pid=1134](http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134).

<sup>3</sup> Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.

Як уже зазначалося, в Україні медіація впевнено поширюється у сфері трудових відносин та розвивається в нашій країні досить успішно. Однак українські юристи і медіатори стикаються з різними перешкодами, пропонуючи медіацію як засіб вирішення трудових спорів. Однією з таких перешкод є конфлікт інтересів.

Конфлікт інтересів виникає, коли юристи, що спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій самій юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може вважати таких осіб упередженими. У таких випадках ні законодавство, ні стандарти професії, ні юридичні документи не матимуть значення. Справа в тому, що інша сторона спору просто може відчути себе некомфортно. Як наслідок, вона не тільки може відхилити кандидатуру такого медіатора, а й, що важливіше, взагалі відмовитися від вирішення спору шляхом медіації. Отже, юристи повинні бути дуже обережні, пропонуючи трудову медіацію своїм клієнтам. Для них інтереси клієнта повинні бути важливіші за власні або ж інтереси їх юридичних фірм<sup>1</sup>.

Вимоги європейського права, створені Радою Європи та ЄС щодо цивілізованих та демократичних способів вирішення спорів є дуже важливими для життєдіяльності суспільства України. Альтернативні методи розв'язання спорів становлять один із п'яти тематичних напрямів Спільної програми Європейської Комісії та Ради Європи із покращення діяльності судової гілки влади в Україні. Зокрема, Рада Європи, віддаючи належне встановленню істини та справедливості у судовому порядку, підтримує ініціативи держав-членів стосовно вироблення та прийняття загальноєвропейських норм щодо запровадження альтернативних заходів, а саме – примирення, медіації та відновного правосуддя, для досягнення балансу інтересів сторін, що

---

<sup>1</sup> Трудовыe споры и медиация: специфика Украины. *Юрист і закон* : аналіт. вид. URL: [http://www.sk.ua/sites/default/files/trudovye\\_spory\\_i\\_mediaciya.pdf](http://www.sk.ua/sites/default/files/trudovye_spory_i_mediaciya.pdf).

конфліктують. Вона сприяє розгортанню практики застосування медіації в європейських країнах, навіть там, де відсутні законодавчі норми щодо медіації (наприклад, в Україні), або де вони є дуже загальними<sup>1</sup>.

Узагальнивши альтернативні способи вирішення спорів, зокрема трудових, приходимо до висновку, що медіація є найпоширенішим та найефективнішим способом розв'язання трудового конфлікту. Введення в Україні інституту медіації є одним із заходів децентралізації державної влади, що надає громадянам реальну можливість обирати інші, несудові засоби для вирішення їхніх правових конфліктів при збереженні судової системи як основного механізму вирішення спорів у суспільстві.

Чинне українське законодавство має досить перспективний фундамент для застосування інституту медіації, а саме – наявність правових норм, що передбачають можливість виникнення процедури медіації. Тобто чинне трудове законодавство слід доповнити нормами щодо врегулювання процедури медіації шляхом або доповнень положень до КЗпП України, або розробкою Закону України «Про трудову медіацію», який опирався б на положення всіх інших законопроектів про медіацію у загальному вигляді. Все це і буде суттєвим кроком для повноцінного визнання медіації на законодавчому рівні.

Сьогодні багато говориться про європейські стандарти щодо справедливого судочинства. Значущим є те, що таким стандартом у Європейському Союзі є медіація як спосіб позасудового врегулювання спору, та відповідні вимоги до держав-членів щодо її впровадження. Тому Україна, обравши євроінтеграційний курс, повинна активно впроваджувати прогресивні та вкрай необхідні досягнення цивілізованих країн у свою правову систему та практику вирішення спорів зокрема, враховуючи й те, що це не лише вимога Європейського Союзу, але й нагальна необхідність для всього українського народу та потреба сьогодення.

---

<sup>1</sup> Зайчук О. В., Санченко А. Є. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 140.

## **6.4. Специфіка міжнародного правового регулювання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства**

Розвинена і продумана система трудових та інших соціальних норм є необхідною умовою ефективного використання людських ресурсів, зростання продуктивності праці, високої якості продукції, культури праці, ефективності та стабільності економіки в цілому. Для нашої країни, що звільняється від наслідків тоталітаризму і над-централізованої планової економіки, досвід трудового регулювання праці на Заході особливо цінний, адже трудове право країн Заходу містить чимало норм і положень, що відображають потреби економічного та соціального розвитку, досягнення сучасної цивілізації, зростання культури населення; ступінь зрілості громадянського суспільства, загальнодемократичні цінності, роблячи це на основі співпраці, соціального партнерства, компромісів і консенсусу різних соціальних сил, насамперед профспілок і організацій підприємців, під егідою державних органів, незалежних і неупереджених арбітрів та посередників<sup>1</sup>. Як показав досвід історії, нормальна і тим більше процвітаюча ринкова економіка й автаркія, тобто відмежованість від навколишнього світу, в тому числі від міжнародного ринку праці, несумісні<sup>2</sup>. І. Я. Кисельов констатував необхідність врахування світового досвіду організації і функціонування системи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства для Росії. Водночас для всіх пострадянських держав дані висновки цілком можуть бути застосовані.

Усі ці держави мають низку спільних рис розвитку. Серед них у межах цього дослідження акцентуємо увагу на перехідному характері законодавства, що виявляється у невідповідності, незважаючи

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учеб. пособие. Москва, 1995. С. 6.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Международный труд : практ. пособие. Москва : Юристь, 1997. С. 35.

на прийнятті зміни та доповнення, трудового законодавства сучасним вимогам. «Перехід від планової до ринкової економіки тягне за собою певні зміни в системі трудового права», – констатує С. О. Іванов<sup>1</sup>. Як зазначає Н. Б. Болотіна, чинне трудове законодавство України про працю не відповідає сучасним вимогам, оскільки воно зорієнтоване на соціалістичну систему господарювання, на великі підприємства, і не врегульовує специфіки праці в малих організаціях, а також у роботодавця – фізичної особи. Зберігають свою регулятивну силу й акти колишнього СРСР, оскільки окремі види суспільних відносин ще не врегульовані національним законодавством. Окрім того, одночасно діють норми, які закріплюють соціалістичну адміністративну модель відносин між роботодавцем і працівниками і нові ринкові положення. Якщо ж взяти до уваги й величезну кількість нормативних актів про працю, то стає зрозумілим, що це законодавство є численним і суперечливим, що породжує проблеми на шляху засвоєння юридичних положень та їх застосування<sup>2</sup>. Як указує В. С. Венедиктов, «Україна стала незалежною і повинна мати своє законодавство, яке б відповідало істотним потребам суспільства та правовим принципам існування розвиненої цивілізованої держави. Правова система України також повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав та інтересів людини, усіх суб'єктів суспільних відносин»<sup>3</sup>. Отже, оновлення трудового законодавства відповідно до нових ринкових умов є необхідністю. І в цьому процесі неабияке значення мають міжнародний досвід, міжнародні стандарти у сфері праці, зокрема стосовно системи нагляду і контролю.

Водночас слід підтримати В. В. Жернакова в тому, що при реформуванні трудового законодавства «важливо без перебільшень оцінити здобутки держави та суспільства» та «ідентифікувати себе в часі». Для розвитку трудового права України не варто необдуманно використовувати досвід правового регулювання соціально-трудових відносин

---

<sup>1</sup> Іванов С. А. Трудовое право и рыночная экономика. *Вестн. Моск. ун-та. Серия II, Право*, 1992. №4. С. 31.

<sup>2</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. С. 18.

<sup>3</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Вісн. Ун-ту внутр. справ*. 1997. №2. С. 186.

у країнах Європи, який не свідчить про високий рівень забезпечення соціально-економічних прав працівників. Самобутність вітчизняного трудового права полягає, зокрема, в істотній соціальній спрямованості його норм, що залишилися нам у добру спадщину від часів Радянського Союзу та яку слід розцінювати як надбання нашої високої правової культури. Отже, трансформація трудового права України під впливом європейської інтеграції має відбуватися з дотриманням таких принципових положень, як поступовість, послідовність, продуманість, довгострокова стратегія, обов'язковість перехідного періоду адаптації<sup>1</sup>. С. О. Іванов з цього приводу вказує, що «при формуванні нової концепції трудового права, яке зараз відбувається, треба бути реалістом, пристосовувати право до цього періоду, орієнтуватися на нього. Нове трудове право має стати правом перехідного періоду. Потрібно враховувати, що ринок, навіть в умовах політичної демократії, як свідчить досвід західних країн, сам по собі не забезпечує ні соціальної справедливості, ні соціального захисту для більшості громадян. Перехід до нього, як показує вже наш чи російський досвід, має тенденцію приносити їх у жертву. А надто швидкий перехід може привести до їх значного ослаблення і навіть до ліквідації, якщо не формально, то фактично. Думати інакше, значить віддаватися ілюзіям. Тому в процесі переходу до ринку належить бути особливо уважним до забезпечення трудових прав працівників, виходити із цього при внесенні змін у правове регулювання праці. Можливо, в перехідний період увага до захисних заходів важливіша, ніж згодом, коли цей період закінчиться, настане стабілізація в економіці і в соціальній сфері<sup>2</sup>. «Вільне підприємництво не повинно вести до свободи експлуатації працівників. Хоча криза в економіці не сприяє розвитку демократичних інститутів у трудовому праві, втім їх треба по можливості розвивати, основні гарантії, зафіксовані в законодавстві, необхідно зберігати. Це особливо важливо на етапі переходу до ринку...

<sup>1</sup> Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київ. ун-ту права*. 2006. №2. С. 115, 118.

<sup>2</sup> Іванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Государство и право*. 1994. №4. С. 53.



Розробка повної концепції трудового права має відбуватися з урахуванням зазначених обставин»<sup>1</sup>.

Отже, при збереженні соціальної спрямованості вітчизняного трудового права можливим для врахування є закордонний досвід правового регулювання наглядово-контрольної діяльності та обов'язковою є орієнтація законодавства України на міжнародні стандарти у цій сфері<sup>2</sup>. В інфраструктурі постіндустріального суспільства, що формується, немає місця традиційному трудовому праву, що відбиває специфіку епохи, яка минає, констатує І. Я. Кисельов, характеризує новий вигляд трудового права країн Заходу. Це трудове право переживає серйозну кризу. Під впливом нових реалій правове регулювання праці зазнає значних змін: оновлюється, збагачується його нормативна основа, вмирають старі та виникають нові методи та напрями регламентації, модифікуються службові функції, структура трудового права, змінюється співвідношення його різних інститутів і підінститутів, переосмислюються традиційні поняття та концепції, зміщуються кут аналізу та акценти у наукових дослідженнях<sup>3</sup>. «В умовах відкритого суспільства та інтеграції України до міжнародних структур постало питання про врахування міжнародного досвіду та адаптацію національного законодавства, у тому числі й трудового, до міжнародних стандартів», – доходить висновку Н. Б. Болотіна<sup>4</sup>.

При адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці, у процесі євроінтеграції вирішальним для діяльності державних органів і посадових осіб, відповідальних за нього, має стати закріплений у Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу настільки, наскільки це доцільно для України з огляду на економічні, політичні, фінансові та соціальні наслідки

---

<sup>1</sup> Иванов С. А. Трудовое право и рыночная экономика. *Вестн. Моск. ун-та. Серия 11, Право*, 1992. № 4. С. 31.

<sup>2</sup> Серeda О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публ. право*. 2013. № 2. С. 217.

<sup>3</sup> Кисельов І. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва, 2003. С. 5.

<sup>4</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. С. 19.

прийняття відповідних правових норм, адаптованих до вимог законодавства Європейського Союзу. Тому функціонування правової системи в Україні, яка має сприяти досягненню стабільності в суспільстві, гарантувати верховенство права, права людини й забезпечувати функціонування ринкової економіки, має бути не тільки завданням першого етапу (як це зазначено в Концепції від 21 листопада 2002 р.), а й стати принципом усього євроінтеграційного процесу, в тому числі й гармонізації законодавства про працю<sup>1</sup>.

Основний масив конкретних міжнародних стандартів з питань охорони праці міститься в актах Міжнародної організації праці. Керуючись класифікацією актів Міжнародної організації праці з приводу «міжнародних стандартів, що детально регламентують безпеку і гігієну праці», запропоновану І. Я. Кисельовим<sup>2</sup>, ще більше узагальнено та виділено акти, якими встановлюються міжнародні правила безпеки і гігієни праці, та акти, що спрямовані на забезпечення дотримання цих правил. Адже в рамках даного дослідження друга група актів має першочергове значення для встановлення специфіки правового регулювання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства на міжнародному рівні.

До першої групи, на наш погляд, доцільно відносити: принципи національної державної політики у сфері безпеки та гігієни праці (Конвенція № 155<sup>3</sup> і Рекомендація № 164<sup>4</sup>); загальні та галузеві правила з техніки безпеки і спеціальні технічні правила оснащення верстатів і машин захисними пристроями (Конвенція № 119<sup>5</sup> і Рекомендація № 119<sup>6</sup>); правила з гігієни праці (повітря, шум, вібрація),

<sup>1</sup> Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київ. ун-ту права*. 2006. №2. С. 119.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : Дело, 1999. С. 520–521.

<sup>3</sup> Конвенція 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 від 22.06.1981. *Офіц. вісн. України*. 2013. 29 січ. (№5) (№29, 2011. Ст. 2239). С. 204. Ст. 187.

<sup>4</sup> Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 № 164. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_075](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_075).

<sup>5</sup> Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями № 119. *Convention, International document on June 25, 1963*. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_064](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_064).

<sup>6</sup> Рекомендація № 119 Всесвітньої конференції щодо політики у сфері культури від 06.08.1982. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_756](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_756).

забезпечення гігієни праці при використанні на виробництві хімічних речовин (Конвенції № 148<sup>1</sup>, 177<sup>2</sup>, Рекомендації № 156<sup>3</sup>, 177<sup>4</sup>); галузеві правила з гігієни праці в промисловості, у торгівлі, в установах, на морському транспорті (Конвенція № 120<sup>5</sup>, Рекомендація № 120<sup>6</sup>); санітарно-гігієнічні правила, що захищають працівників від виробничих загроз у вигляді небезпечних токсичних речовин: бензолу, азбесту, білого фосфору, канцерогенних речовин, свинцевих білил, радіації, спор сибірської виразки (з цих питань прийнято більше як 10 конвенцій); заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві (Конвенція № 174 і Рекомендація № 181); міжнародні стандарти по перенесенню і пересуванню тягарів (Конвенція № 127 і Рекомендація № 128); медичний огляд трудящих, зайнятих на особливо шкідливих роботах (Рекомендація № 97). До другої – створення на підприємствах служб гігієни праці (Конвенція № 161 і Рекомендація № 171); інспекція праці у промисловості, торгівлі, сільському господарстві, у будівництві, на транспорті, в гірничодобувній промисловості (Конвенція № 81, Протокол 1995 р. до Конвенції № 81, Конвенція № 129, рекомендації № 81, 82, 133).

Аналіз актів першої групи дозволяє стверджувати, що у всіх країнах Заходу існує розвинене законодавство, що встановлює значну кількість правил, техніко-юридичних стандартів, які стосуються вимог до виробничих приміщень, оснащення запобіжними пристроями верстатів і машин, сидінь для робітників, електро- і вибухонебезпеч-

<sup>1</sup> Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 148 від 20.06.1977. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_051](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_051).

<sup>2</sup> Конвенція про надомну працю № 177 від 20.06.1996. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_327).

<sup>3</sup> Рекомендація щодо захисту працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 156 від 20.06.1977. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_174](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_174).

<sup>4</sup> Рекомендація щодо безпеки у використанні хімічних речовин на виробництві № 177 від 25.06.1990. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_3\\_03](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_3_03).

<sup>5</sup> Конвенція про гігієну в торгівлі та установах № 120 від 08.07.1964. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_063](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_063).

<sup>6</sup> Рекомендація щодо гігієни в торгівлі та установах № 120 від 08.07.1964. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_173](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_173).

ності, утримання й експлуатації парових котлів, захисту від радіоактивного випромінювання, пожежної безпеки, засобів індивідуального захисту, режиму температури й вологості, стану повітряного середовища, шуму й вібрації, освітленості, питного режиму, їдальні і буфетів, санітарно-побутових приміщень і облаштування (туалети, душові, роздягальні тощо). Установлені критерії класифікації підприємств за ступенем шкідливості для здоров'я працюючих, відповідальності виробників і постачальників виробничого устаткування, наскільки норми з навчання працівників відповідають безпечним методам праці. У багатьох країнах є досить обґрунтовані з погляду науки й техніки правила, що забезпечують підтримання чистоти й дотримання вимог санітарії, визначено мінімальний обсяг виробничих площ на одного працівника, конструкції сходів, проходів і проїздів, персональних шаф для одягу, організацію колективних та індивідуальних засобів захисту від виробничого ризику. Останніми роками з'явилися нормативи, що стосуються захисту від іонізуючого й радіоактивного випромінювання. У низці країн прийнято закони про заборону застосування в будівництві азбесту як канцерогенного матеріалу<sup>1</sup>.

Окрім законодавчо визначених правил з охорони праці, деякі норми щодо техніки безпеки містяться в колективних договорах, які конкретизують, а іноді й доповнюють відповідні законодавчі норми (наприклад, процедурні питання реєстрації виробничих травм, виплати компенсації постраждалим працівникам тощо)<sup>2</sup>.

Великою подією, за визначенням І. Я. Кисельова, у розвитку трудового законодавства було прийняття в 70-х рр. у скандинавських країнах, а в 1980 р. – у Нідерландах законів, що здійснили комплексне регулювання охорони виробничого середовища. Вони містять низку нових принципових положень. Суть їх полягає в такому: проголошується, що виробниче середовище має бути пристосоване до фізичних і розумових потреб людини; робота організовується так, щоб людина сама могла чинити вплив на умови своєї праці; мають бути враховані особливі проблеми і труднощі осіб, які працюють в ізоляції;

---

<sup>1</sup> Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. Київ : Атіка, 2007. С. 263.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учеб. пособие. Москва., 1995. С. 113–114.

роботодавець зобов'язаний брати до уваги особисті схильності кожного працівника, розвивати його ініціативу; мають бути зроблені зусилля для скорочення повторюваних операцій і робіт, розвитку контактів між працівниками; праця повинна мати усвідомлений характер і створювати можливості для самовираження кожного працівника; відрядна система заробітної плати в тих випадках, коли вона негативно впливає на безпеку праці, не допускається; працівник має право припинити роботу, якщо вважає, що її не можна продовжувати без ризику для життя чи здоров'я, у цьому випадку він повинен негайно інформувати адміністрацію, делегата з безпеки праці та інших, що можуть зазнати небезпеки, працівників<sup>1</sup>.

Не менш важливим при характеристиці міжнародних стандартів у сфері нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства є таке спрямування діяльності ЄС, як техніка безпеки і гігієна праці, що є одним із найбільш розвинутих напрямів діяльності Співтовариства. Система правової охорони безпеки праці та здоров'я працівників, створена ЄС, включає такі основні розділи: рамкові норми ЄС із техніки безпеки і виробничої санітарії; вимоги до виробничих приміщень з точки зору забезпечення здорових та безпечних умов праці; правила безпечного користування верстатами та іншим виробничим обладнанням; правила користування засобами індивідуального захисту від виробничих травм та професійних захворювань; правила забезпечення безпеки працівників на фізичних роботах при перенесенні й переміщенні тягарів; правила з охорони праці працівників на роботах з використанням дисплеїв; захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм; спеціальні правила із захисту здоров'я та безпеки на виробництві працівників добувної промисловості; спеціальні правила щодо охорони праці працівників, що мають строкові трудові договори<sup>2</sup>.

Відповідно до загального права, наймач зобов'язаний забезпечувати своїм працівникам здорові й безпечні умови праці як контрагент

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : НОРМА (Изд. группа НОРМА ИНФРА\*М), 2000. С. 123–124.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : Дело, 1999. С. 561.

трудового договору, носій певних обов'язків у договірних відносинах. У західній літературі цей обов'язок зазвичай трактується як сукупність певних елементів, а саме: обов'язок забезпечити безпеку виробничих приміщень, устаткування, технологічних процесів; обов'язок забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, коли відсутні гарантії безпеки виробничого середовища; обов'язок надавати працівникові необхідну інформацію й навчити його безпечним приемам праці; обов'язок проводити, якщо буде потреба, медичні огляди працівників. Слід зазначити, що вказані договірні обов'язки діють незалежно від зобов'язань з охорони праці, покладених на підприємця законодавством, і разом з останніми<sup>1</sup>. Водночас закріплення обов'язку не може гарантувати його виконання всіма без винятку суб'єктами, щодо яких такий обов'язок закріплено. А тому, як вказує О. І. Наливайко, всі права, надані особі й не забезпечені необхідними засобами захисту у випадку їх порушення, є лише «декларативними правами»<sup>2</sup>. Забезпечення прав, за визначенням науковця, є об'єктивною необхідністю.

Однією з гарантій дотримання норм законодавства суб'єктами трудових правовідносин є створення у всіх країнах Заходу спеціальних державних органів, покликаних забезпечити реалізацію законодавства з охорони праці, техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу у цій сфері всіх державних органів і неурядових установ (наприклад, Федеральна адміністрація з техніки безпеки та виробничої санітарії у США, Управління з техніки безпеки та гігієни праці у Швеції)<sup>3</sup>. І це не дивно. Адже відповідне зобов'язання є одним із перших міжнародних стандартів, визначених Міжнародною організацією праці у цій сфері, на який слід звернути уваги при характеристиці специфіки правового регулювання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства на

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учеб. пособие. Москва, 1995. С. 114.

<sup>2</sup> Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2002. С. 13.

<sup>3</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : НОРМА (Изд. группа НОРМА ИНФРА\*М), 2000. С. 124.

міжнародному рівні. Як справедливо визначають А. Андрющенко та І. Дубровський, нормативні документи, розроблені Міжнародною організацією праці, складають Міжнародний кодекс праці<sup>1</sup>. Дотримання обов'язкових для виконання норм міжнародного права – у тому вигляді, як вони викладені у конвенціях Міжнародної організації праці – має бути звичайною справою в кожній країні цієї планети, визначає М. Зоммер<sup>2</sup>.

Зокрема, зобов'язання створення системи інспекцій праці на промислових підприємствах (ст. 1), на торговельних підприємствах (ст. 22) держав, що є членами Міжнародної організації праці, передбачене Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі<sup>3</sup>. Ця Конвенція ратифікована Україною Законом № 1985-IV від 8 вересня 2004 р. Відповідно до ст. 2 цієї Конвенції головною метою організації і функціонування даних інспекцій є забезпечення застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи. Для цього інспекторам надається право безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування для переконання у суворому дотриманні норм законодавства, в тому числі наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства, вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються (ст. 12).

<sup>1</sup> Андрющенко А., Дубровський І. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально-трудових відносин. *Бюл. Нац. служби посередництва і примирення*. 2005. №2. С. 27.

<sup>2</sup> Зоммер М. Європейська соціальна модель та вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації. *Профспілки України*. 2007. (№ 10, жовт.). С. 36.

<sup>3</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 11.07.1947. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_036/card2#Card).

Протокол до Конвенції № 81, прийнятий на 82-й сесії Міжнародної організації праці в 1995 р., передбачив поширення положень Конвенції № 81 на всі категорії працівників. Однак кожній державі, яка ратифікувала Протокол 1995 р., надається можливість виключити з дії Конвенції № 81 військовослужбовців, поліцейських, працівників спецслужб, в'язниць, деякі інші категорії державних чиновників, якщо застосування до цих категорій осіб Конвенції № 81 створить певні проблеми. Допускається й інша можливість. Держави не виключають зазначені категорії осіб зі сфери дії Конвенції № 81, але допускають інспектування з визначеними обмеженнями та умовами<sup>1</sup>.

Окрім винятків, зробити які можна відповідно до Протоколу до Конвенції № 81, у ч. 2 ст. 2 самої Конвенції Міжнародної організації праці № 81 передбачена можливість у рамках національного законодавства окремих країн звільняти від застосування цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту або частини цих підприємств<sup>2</sup>. Водночас у Рекомендації щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах № 82 від 11 липня 1947 р. передбачено, що кожний член Міжнародної організації праці повинен поширити на гірничопромислові і транспортні підприємства, яких вважають такими відповідні органи влади, належні системи інспекції праці з метою забезпечення застосування положень законодавства щодо умов праці та охорони працівників на виробництві<sup>3</sup>. Таким чином, виключення підприємств гірничої промисловості і транспорту зі сфери нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства неприпустиме. Водночас виділення у міжнародних актах таких сфер, як гірничо промисловість і транспорт, вказує на їх специфіку стосовно інших промислових і торговельних підприємств, специфіку здійснюваного інспектування у цих сферах.

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : Дело, 1999. С. 522.

<sup>2</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 11.07.1947. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_036/card2#Card).

<sup>3</sup> Рекомендація щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах № 82 від 11.07.1947. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_301/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_301/card2#Card).



Конвенція Міжнародної організації праці № 129 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві<sup>1</sup> передбачає зобов'язання забезпечення існування системи відповідних інспекцій у сільському господарстві (ст. 3). Цю Конвенцію ратифіковано Законом України № 1986-IV від 8 вересня 2004 р. В Україні окремої інспекції праці у сільському господарстві не існує. Водночас у ст. 7 Конвенції № 129 передбачена альтернатива у створенні інспекції праці у сільському господарстві у вигляді функціонування такої як окремої системи органів, або ж у структурі єдиного відомства інспекції праці. Таким чином, охоплення контролем Держпраці України дотримання законодавства про працю всіма підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування не є порушенням міжнародних стандартів у сфері охорони праці, визначених Міжнародною організацією праці.

Інспектування у сфері сільського господарства відповідно до положень Рекомендації щодо інспекції праці в сільському господарстві від 25 червня 1969 р. № 133 має особливість у вигляді неможливості покладання на інспекторів праці функції примирення або арбітражу трудових спорів. Водночас, якщо у сільськогосподарському секторі не існує спеціальних органів для цього, інспекторам праці може бути доручено тимчасове виконання функцій примирення. Але у цьому випадку держава повинна здійснювати заходи щодо поступового звільнення інспекторів від таких невластивих їм функцій, «щоб вони могли присвячувати більше часу безпосередньо інспекційній роботі на підприємствах» (п. 3). В Україні постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), є Національна служба посередництва і примирення (п. 1 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента

---

<sup>1</sup> Конвенція Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві від 25.06.1969. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_114/card2#Card).

України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98<sup>1</sup>). Одним із завдань цього органу є здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а також сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Також для вирішення трудового спору може бути сформовано примирну комісію (орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту)), та який складається із представників сторін (ч. 1 ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») або трудовий арбітраж (орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту)) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту) (п. 1.4 Положення про трудовий арбітраж, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135<sup>2</sup>).

Таким чином, функції контролю за дотриманням трудового законодавства та примирення або арбітражу трудових спорів в Україні покладено на різні інституції, що дозволяє виконати умову про присвячення робочого часу інспекторів праці поставленим перед ними завданням, залишаючи примирення та арбітраж трудових спорів спеціально уповноваженим органам.

Конвенція про служби гігієни праці № 161 від 26 червня 1985 р.<sup>3</sup> передбачає зобов'язання кожного члена Міжнародної організації праці розробляти, здійснювати та періодично переглядати послідовну національну політику стосовно служб гігієни праці як таких, на які покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їхніх представників на підприємстві. Рекомендація щодо служб гігієни праці № 171 від

---

<sup>1</sup> Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1258/98/card2#Card>.

<sup>2</sup> Положення про трудовий арбітраж від 18.11.2008 року № 135. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MUS9569.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS9569.html).

<sup>3</sup> Конвенція про служби гігієни праці № 161 від 26.06.1985. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042/card2#Card](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_042/card2#Card).

26 червня 1985 р.<sup>1</sup> визначає, що служби гігієни праці повинні в основному здійснювати профілактичні функції.

Цю Конвенцію ратифіковано Законом України № 1954-VI від 10 березня 2010 р. Водночас єдиного органу гігієни праці в Україні ще немає, адже нагляд за виробничим середовищем, що включає: а) виявлення й оцінку факторів виробничого середовища, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників; б) оцінку санітарно-гігієнічних умов на виробництві і факторів в організації праці, котрі можуть бути потенційно небезпечними для здоров'я працівників; с) оцінку засобів колективного та індивідуального захисту; d) оцінку в разі потреби впливу на працівників небезпечних факторів, використовуючи надійні і загальноприйняті методи контролю; е) оцінку систем захисту, призначених для ліквідації або зниження впливу небезпечних факторів<sup>2</sup>, що здійснюється різними державними органами у сфері нагляду і контролю.

Окрім вказаних актів Міжнародної організації праці, пп. 15, 16 і 17 Рекомендації Міжнародної організації праці № 198 про трудові правовідносини 2006 р. передбачають основоположні підходи до питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Компетентний орган повинен вживати заходів із метою забезпечення дотримання й застосування законодавчих і нормативно-правових актів, які стосуються трудових правовідносин, стосовно різних аспектів, розглянутих у цій Рекомендації, наприклад, за допомогою служб інспекції праці та їхнього співробітництва з органами соціального забезпечення й податковими службами. Що стосується трудових правовідносин, національні органи регулювання питань праці, й підлеглі їм структури повинні здійснювати регулярний моніторинг своїх програм і процедур нагляду за дотриманням. Особлива увага повинна приділятися професіям і секторам, у яких значну частку становлять працюючі жінки<sup>3</sup>.

Як бачимо, Україна упевнено крокує до утвердження міжнародних стандартів у сфері праці як частини національного законодавства,

<sup>1</sup> Рекомендація щодо служб гігієни праці № 171 від 26.06.1985. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_072/card2#Card](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_072/card2#Card).

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Див.: Курс порівняльного трудового права : підручник / [М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина] ; за ред. А. Р. Мацюка. Харків : Ніка-Нова, 2012. С. 920.

просуваючись на шляху інтеграції до ЄС. Адже ратифікація низки Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної організації праці останніми роками відбувається в рамках проектів, що мають основною метою створення правової системи, «яка б сприяла досягненню стабільності в суспільстві, гарантувала верховенство права, права людини й забезпечувала функціонування ринкової економіки»<sup>1</sup>.

Наприклад, ратифікація Конвенції про служби гігієни праці № 161 від 26 червня 1985 р.<sup>2</sup> відбулася в рамках Проекту з 2010 до 2012 р., що впроваджувався у п'яти пілотних країнах (Східна Європа: Республіка Молдова та Україна; Центральна Америка: Гондурас; Південна Африка: Малаві та Замбія) за фінансової підтримки Європейського Союзу. Цей проект був спрямований на включення питання безпеки та гігієни праці до національного політичного плану дій, розробку на тристоронній основі національних програм із цього питання та трансформацію їх у дії на робочому місці. Крім ратифікації ряду конвенцій МОП у сфері охорони праці, в рамках Проекту розроблено Національний профіль безпеки праці та здоров'я на робочих місцях (аналіз ситуації та потреб); проект Загальнодержавної цільової програми з поліпшення стану охорони праці, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012–2016 рр. та окремого розділу Глобальної стратегії розвитку України про реформування системи охорони праці; створено мережу інструкторів з методик оцінки та управління ризиками; здійснено інформаційно-пропагандистські кампанії на основі Всесвітнього дня охорони праці, оголошеного МОП (наприклад, Всеукраїнська акція «Охорона праці очима дітей»)<sup>3</sup>.

Незважаючи на низку заходів щодо удосконалення правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України, включаючи адаптацію національного законодавства до між-

---

<sup>1</sup> Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київ. ун-ту права*. 2006. №2. С. 116–117.

<sup>2</sup> Конвенція про служби гігієни праці № 161 від 26.06.1985. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042/card2#Card](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_042/card2#Card).

<sup>3</sup> URL: [http://dnop.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=7962&Itemid=0](http://dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=7962&Itemid=0).

народних стандартів у сфері праці, на практиці ефективність діяльності інспекцій праці є ще недостатньою, констатує І. Я. Кисельов<sup>1</sup>. А тому останніми роками в багатьох західних країнах вжито заходів щодо вдосконалення контролю за здійсненням і дотриманням норм з охорони праці. У законодавстві передбачене обов'язкове (ФРН, Австрія, Японія) або факультативне (Великобританія, Канада, Австралія) створення на підприємствах служб з техніки безпеки й призначення адміністрацією осіб, які покликані забезпечувати відповідний контроль (інженери з техніки безпеки). У низці країн в обов'язковому або факультативному порядку передбачене утворення служб з виробничої санітарії, призначення заводських лікарів. Важливим нововведенням у законодавстві останніх десятиліть стали приписи про створення на великих і середніх підприємствах комітетів з техніки безпеки й виробничої санітарії, які формуються на двосторонній основі – із представників адміністрації й працівників – і зазвичай виконують консультативні функції<sup>2</sup>. Аналогічні нововведення можливі для впровадження і в Україні.

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що на сьогодні в Україні відбувається активний процес гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами у галузі охорони праці. При цьому Україна знаходиться лише на першому етапі розвитку законодавства в напрямі євроінтеграції, оскільки наразі можна вести мову лише про вдосконалення системи права і законодавства задля досягнення стабільності в суспільстві, гарантування верховенства права, прав людини й забезпечення функціонування ринкової економіки.

---

<sup>1</sup> Кисельов І. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : НОРМА (Изд. группа НОРМА ИНФРА\*М), 2000. С. 125.

<sup>2</sup> Див.: Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. Київ : Атіка, 2007. С. 266.

## ВИСНОВКИ

1. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу є актуальною на сучасному етапі державотворення та полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, творчої, соціальної, культурної активності громадян України як демократичної та соціальної держави, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу, реалізацію широкого кола економічних і соціальних прав, у тому числі й фундаментального права на працю.

2. Забезпечення прав людини у сфері праці здійснюється не лише державними інститутами, органами нагляду і контролю, а й підприємствами, установами та організаціями, що гарантують права і свободи своїх працівників; політичними партіями та громадськими організаціями щодо гарантування прав їх учасників у царині праці; певною мірою засобами масової інформації як засобами доведення змісту та можливостей гарантій до адресатів. Отже, державно-правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці є складовою частиною, основним елементом цілісного механізму забезпечення прав і свобод громадян у сфері праці.

3. Теоретичні й практичні проблеми реалізації законодавства України про охорону праці полягають у тому, що в результаті повільного процесу удосконалення трудового законодавства в умовах множинності форм власності система управління та організації охорони праці набула ознак формальної діяльності, а її модифікація й оновлення дієвих механізмів забезпечення безпечних і здорових умов праці потребують фінансових вкладень, які можуть собі дозволити тільки великі підприємства, установи, організації, на відміну від роботодавців, які працюють у малому і середньому бізнесі.

Значна частина практичних проблем незабезпеченості в українських компаніях безпечних і здорових умов праці в умовах євроінтеграції пов'язана з ідеологічною неузгодженістю вітчизняного законо-

давства у сфері охорони праці з європейськими стандартами у цій сфері. Зокрема, законодавство України про охорону праці переважно регулює систему засобів і заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівника, а європейські стандарти закріплюють систему таких заходів через право працівника на забезпечення йому справедливих, здорових і безпечних умов праці на робочому місці. Водночас потрібно відзначити високий рівень закріплення прав працівника з питань безпеки і гігієни праці в Конституції України, проте, на жаль, ці нормативні положення, з огляду на статистику нещасних випадків, аварій на виробництві та професійних захворювань, мають здебільшого декларативний характер. Вирішенню теоретичних і практичних проблем реалізації законодавства України про охорону праці має сприяти адаптація вітчизняного законодавства до законодавства Європейського Союзу з безпеки і гігієни праці.

4. Безпека і гігієна праці як складова змісту трудового правовідношення містить низку таких взаємопов'язаних явищ, як: «охорона праці», «охорона здоров'я», «безпека праці», «гігієна праці» тощо. Тобто правове забезпечення справедливих, здорових і безпечних умов праці має розглядатися не як публічно-правова повинність роботодавця перед державою, а як кореспондуючі права й обов'язки працівника і роботодавця у трудових правовідносинах, де формальна визначеність юридичного змісту цих правовідносин має відповідати положенням ратифікованої Україною у 2006 р. Європейської соціальної хартії (переглянутої). Розмитість і відсутність конкретики в загальному і спеціальному законодавстві України про охорону праці зобов'язань роботодавця з безпеки і гігієни праці перед працівником, як сторони трудового договору, створює умови для ухилення роботодавців від виконання своїх трудових обов'язків у частині забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочому місці.

5. Європейська практика правового забезпечення справедливих, здорових і безпечних умов праці на робочому місці виходить із того, що «безпека і гігієна праці» розглядаються не лише як обов'язок роботодавця захистити працівника від шкідливого впливу виробничого середовища на його життя і здоров'я, а й як обов'язок створити пра-

цівникові такі умови праці, які дозволяють підтримувати і зберігати повне фізичне, психічне та соціальне благополуччя працівника, а не тільки відсутність у нього хвороб чи немочі. Широке тлумачення поняття безпека і гігієна праці, надане Європейським судом з прав людини, вимагає від держави не лише правового регулювання технічних і технологічних процесів праці та встановлення стандартів безпеки і гігієни праці, а також чіткого визначення максимальної тривалості робочого часу та закріплення мінімальної норми часу відпочинку. Саме таку правову позицію обґрунтовує у своїй практиці Європейський суд з прав людини.

6. Аналіз законодавства Європейського Союзу з питань безпеки і гігієни праці свідчить про те, що «безпека і гігієна праці» як інститут трудового права ЄС має договірну природу, яка була закладена Директивою ЄС 77/576/ЄЕС від 25 липня 1977 р. згідно з положеннями Договору про функціонування Європейського Союзу. Подальший розвиток права ЄС у цьому напрямі базується на визначенні загальних та спеціальних стандартів з безпеки і гігієни праці на робочому місці з дотриманням принципу єдності і диференціації правового регулювання праці з урахуванням статі людини, її вікових особливостей та відмінностей процесів праці у різних сферах господарської діяльності. Наприклад, будівництво, сільське господарство, виробництво з впливом на людину хімічних та/або біологічних речовин, ручна робота вантажу, гірничодобувні галузі тощо.

7. Практика Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів, пов'язаних із забезпеченням безпеки і гігієни праці на робочому місці, характеризується непохитністю правової позиції щодо широкого тлумачення змісту поняття «безпека і гігієна праці» та чіткого наголосу на тому, що безпечні і здорові умови праці є одним із виявів суб'єктивного права громадянина (працівника) на життя. Застосування Європейським судом з прав людини положень ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод при розгляді справ, пов'язаних із забезпеченням працівникам безпеки і гігієни праці на робочому місці, вказує на позитивне зобов'язання держави створити законодавчі та адміністративні засоби і механізми, що



забезпечують дієве стримування загроз життю людини (працівника) незалежно від сфери його життєдіяльності (державний чи приватний сектор). Техніка безпеки й охорона праці на виробництві та їх правове забезпечення є необхідними умовами правового механізму захисту права на життя.

8. Удосконаленню вітчизняного законодавства про охорону праці в умовах євроінтеграції мають сприяти такі кроки:

- запровадження рамкового підходу до мінімальних вимог до безпеки і гігієни праці на робочому місці працівника; законодавче впровадження ризикоорієнтованого підходу до організації і забезпечення справедливих, безпечних і здорових умов праці на робочому місці;

- визначення у спеціальному законодавстві правових умов «адаптації роботи до працівника», зокрема як спосіб забезпечення диференціації правового регулювання умов праці;

- перегляд вітчизняного законодавства про охорону праці на предмет деталізації прав працівника з безпеки і гігієни праці на базі Європейської соціальної хартії (переглянутої); забезпечення термінологічної узгодженості загального та спеціального законодавства про охорону праці;

- правове визначення стандартів організації робочого місця для працівника роботодавцем у орендованих приміщеннях, для чого необхідне закріплення правових умов передачі в оренду приміщень для розміщення у них робочих місць працівників орендаря;

- ініціювання на державному рівні перегляду умов праці працівників стосовно дії виробничих ризиків і небезпек у сучасних умовах, зокрема і щодо виникнення у працівників стресу, пов'язаного з роботою (такого перегляду і переоцінки потребують умови праці, де впроваджені сучасні технології та досягнення науки і техніки);

- удосконалення вітчизняного законодавства з охорони праці, виходячи з широкого тлумачення поняття «безпека і гігієна праці», що є необхідною умовою реалізації концепції гідної праці в Україні;

- внесення відповідно до обґрунтованих у роботі пропозицій і рекомендацій змін і доповнень до чинного законодавства України, а саме до: Кодексу законів про працю України, Цивільного кодексу

України, законів України «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог».

9. Специфічною особливістю трудового права є виражене поєднання елементів публічного і приватного права. Захист трудових прав – це не просто категорія трудового права, це комплексне міжгалузеве утворення, система, що об'єднує ряд самостійних, але тісно взаємопов'язаних правових інститутів. Елементами такої системи є конкретні форми захисту трудових прав (судовий захист, державний нагляд і контроль, колективні форми, самозахист тощо), що становлять інституціональну єдність. Ці елементи є тісно взаємопов'язаними, функції їх взаємно перетинаються. Це необхідно для ефективного функціонування системи в цілому.

10. Захист трудових прав працівників становить систему взаємозалежних правових інститутів: визначення законодавством і встановлення права працівника на захист його трудових прав і законних інтересів; окреслення й визначення відповідного способу захисту трудових прав і законних інтересів працівників; закріплення основних форм захисту трудових прав, характерних для цих форм засобів правового примусу і правил процедури.

11. Захист трудових прав працівників – це юридична дія, спрямована на відновлення порушеного трудового права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсація шкоди, заподіяної порушенням цього права, і попередження порушень трудових прав. Захист трудових прав тісно пов'язаний із застосуванням норм трудового права, відповідальністю за порушення трудових прав, охороною праці та захистом інтересів працівників, але не зводиться до жодного із зазначених понять, зберігаючи свою самостійність.

12. В основі єдності системи захисту трудових прав працівників лежить матеріальне право працівника на захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів всіма не забороненими законом способами. Право на захист реалізується в різних формах, урегульованих у законі тією чи іншою мірою. Відповідні норми (в основному – процесуальні та процедурні) становлять інституціональну єдність системи захисту трудових прав та інтересів працівників. Право на захист

реалізується різними способами, врегульованими тією чи іншою мірою законом (відновлення на роботі, оплата вимушеного прогулу, відшкодування шкоди тощо). Зазначені норми (матеріально-правові) утворюють функціональну єдність системи захисту трудових прав та інтересів працівників.

13. Особлива роль у забезпеченні економічного розвитку країни, захисту соціальних і трудових прав працівників, правового регулювання виробничих відносин належить саме трудовому праву. Це обумовлено багатогранністю і складністю трудових відносин (і тісно пов'язаних з ними відносин), позаяк до них належить низка виробничих, захисних, матеріальних, духовних та інших зв'язків, що з'являються при їх виникненні, визначенні змісту, зміні та припиненні, а також самого процесу виробництва та розподілі матеріальних благ як на підприємстві, так і в суспільстві, тощо. Різний характер і правова природа зв'язків трудових (і тісно пов'язаних з ними) відносин ставить на порядок денний питання про необхідність визначення на них методів впливу, шляхом прийняття нового трудового законодавства, яке за своєю суттю повинно відповідати міжнародним стандартам.

14. Підґрунтям розуміння й змістовного пояснення внутрішньосистемного, а саме правового, бачення реальної дійсності є правовий аутопоезис, із позицій якого право є функціонально незалежною системою, яка відновлюється у власних специфічних операціях. Як специфічна функціональна система, яка дозволяє власні певні операції, право відрізняється від інших соціально диференційованих соціальних систем і систем свідомості. Через специфічність своїх операцій за допомогою права встановлюються коло відносин, які до нього належать, а також визначається, що до нього не належить, якщо врахувати, що в сучасних умовах збільшується коло відносин, які регулюються трудовим правом, тобто сфера дії цієї галузі постійно розширюється, то системне розуміння теоретичних засад і прийняття прозорого й зрозумілого законодавства можуть здійснюватися з урахуванням методологічних засад правового аутопоезису.

15. Аутопоезис як умова стійкості і виживання певної системи виникає тільки тоді, коли система має певні знання, які постійно наповнюються тим чи іншим змістом. Це знання про себе, свою специфіку й унікальність, про свої системні потреби. Унікальність і специфіка норм трудового права саме й полягає в тому, що за допомогою норм цієї галузі здійснюється реалізація унікальної здатності до праці людини, яку не можна відокремити від особистості, за допомогою чого утворюються матеріальні й духовні цінності, зростає матеріальне благополуччя, забезпечується сам працівник і члени його сім'ї тощо. Крім того, знання про зовнішнє середовище дає можливість розпізнавати й пізнавати це середовище. За допомогою своєї організації будь-яка система визначає сферу всіх взаємодій, у які вона може вступати без втрати власної ідентичності.

16. Аутопоетична система визначається як мережа процесів виробництва компонентів, що створюють саму цю мережу, результатом функціонування якої є її організація. Можна виділити здатність до самовиробництва і сталого розвитку у своєму середовищі проживання як найбільш характерні властивості живих систем. Безумовно, що такі методологічні основи сприятимуть розвитку соціального діалогу і соціального партнерства, демократизації виробничого процесу тощо.

17. Перспектива членства в ЄС України як невід'ємної частини Європи є стратегічним напрямом перетворень у країні, які орієнтовані на чинну в державах – членах ЄС модель соціально-економічного розвитку, реалізації та гарантії низки соціально-економічних прав громадян, підвищення соціальних стандартів та гідної праці й гідного існування людини. Європейська інтеграція у соціальному вимірі пов'язана із створенням надійних правових механізмів реалізації права на працю, економічної стабільності, розвитку виробничої демократії, безпеки виробництва тощо.

18. У процесі удосконалення вітчизняного законодавства щодо захисту персональних даних працівника принципово важливим є визначення межі між конфіденційною персоніфікованою інформацією про працівника, що є необхідною для укладання, заміни та припинення трудових відносин, та інформацією про особисте життя особи, яка

не має значення для перебігу трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із ними. Також потрібно зважати на те, що працівник – це поняття, яке охоплює всіх працівників на підставі трудового договору незалежно від роду заняття, професії та спеціальності. І тому доцільно виокремлювати правила збору та обробки персональних даних різних категорій працівників.

19. Зміст контролю за дотриманням трудового законодавства полягає у визначенні фактичного стану дотримання суб'єктами трудового права норм трудового законодавства, аналізі та зіставленні цього стану з вимогами, які поставлені перед суб'єктами трудового права законодавством, оцінкою доцільності обраного роботодавцем шляху розвитку трудових правовідносин, а також розробку заходів для проведення корекції діяльності суб'єктів трудового права, включаючи відновлення порушених трудових прав, самостійну реалізацію таких заходів та притягнення винних у порушенні трудових прав до відповідальності із встановленням причин та умов, що спричинили порушення.

Зміст наглядової діяльності в галузі праці відрізняється від змісту контролю, оскільки суб'єкти останнього перевіряють лише законність дій роботодавців, не мають можливості самостійно втручатися в діяльність об'єкта, притягувати винних до відповідальності, а лише ініціюють розгляд відповідних питань роботодавцем, уповноваженими суб'єктами, тим самим ініціюючи можливу корекцію діяльності суб'єктів трудового права. Таким чином, стадіями нагляду є визначення фактичного стану дотримання суб'єктами трудового права норм трудового законодавства, аналіз цього стану щодо відповідності вимогам, які поставлені перед суб'єктами трудового права законодавством, висунення вимог до роботодавця про корекцію поведінки, ініціація питання про притягнення винних у порушенні трудових прав до відповідальності.

20. До контролю за дотриманням трудового законодавства потрібно відносити системність та досить не довгу тривалість його здійснення, тобто уповноважений на це суб'єкт може провести окрему перевірку рішення чи діяльності окремої особи стосовно окремого конкретно визначеного питання. Контроль може бути здійснений

в окремій галузі щодо окремого підрозділу чи охоплювати окреме коло питань. Такий контроль не є постійним та систематичним, може здійснюватись або не здійснюватись у певній галузі. Нагляд же здійснюється уповноваженим на те органом постійно, охоплюючи необмежене коло суспільних відносин, які виникають у діяльності відповідного органу, підприємства, установи, організації. Характерною особливістю здійснення нагляду є те, що такий нагляд ніби існує поряд чи навіть паралельно із основною діяльністю підприємства і виявляється лише тоді, коли виникають певні суперечності, порушення, які потребують негайного вирішення.

21. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства здійснюються щодо основних інститутів трудового права: прийняття на роботу, зміни умов трудового договору, припинення трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, укладення і виконання колективного договору. Взаємодію органів нагляду з органами контролю за дотриманням трудового законодавства можна визначити як їх спільну діяльність, що виявляється у здійсненні цими органами спільних дій у сфері трудового права, які є запланованими та ними ж узгодженими, а також спрямованими на досягнення поставлених перед цими органами та державою в цілому основоположних завдань, якими є реальне забезпечення права на працю та належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом, вирішення питань, які виникають у сфері трудового права і не можуть бути вирішені органами самостійно, та забезпечення відновлення порушених прав.

22. На основі загальних ознак, які притаманні взаємодії, вважаємо за доцільне виокремити ті, які притаманні взаємодії органів нагляду та контролю у сфері трудового права. Такими ознаками є: 1) наявність законодавчої бази щодо взаємного регулювання суспільних відносин у сфері трудового права; 2) наявність більше ніж двох суб'єктів взаємодії органу нагляду та органу контролю. Не є винятком і наявність іншого (третього суб'єкта), який не належить до наведених вище категорій суб'єктів; 3) наявність спільної мети, що виявляється у точному та неухильному дотриманні трудового законодавства, забезпечення реаль-

ного права на працю, на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом, вирішення питань, які виникають у сфері трудового права і не можуть бути вирішені органами самостійно, та забезпечення відновлення порушених прав; 4) здійснення органами нагляду та контролю спільної діяльності, що може виявлятися у здійсненні спільних виїздів, спільних перевірок, вчиненні інших передбачених законом дій, узгодження часу, дій, засобів, форм та методів діяльності органів, що взаємодіють. Характерною особливістю цих дій є їх узгодженість; 5) рівноправність учасників взаємодії у сфері дотримання трудового законодавства щодо виявлення та відновлення порушених прав і дотримання трудового законодавства; 6) систематичність, тобто постійність здійснення такої взаємодії.

23. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства можливе шляхом внесення компетентними правотворчими органами у нормативно-правові акти необхідних змін і доповнень, усунення їх множинності з одних і тих самих питань, заповнення прогалів у нормативно-правовому регулюванні відносин досліджуваного різновиду контрольно-наглядової діяльності. Подальший розвиток розглядуваного нормативно-правового забезпечення обумовлений зміною суспільних відносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, потреб та інтересів учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Також у результаті вдосконалення нормативно-правового забезпечення постійно підтримується та поліпшується його якісний стан. У останньому випадку його високий рівень потрібний для досягнення цілком зрозумілої практичної мети: бути ефективним регулятором відносин, що виникають у процесі контрольно-наглядової діяльності уповноважених органів за дотриманням суб'єктами трудових правовідносин вимог законності.

24. Законодавство у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства – це комплексна, інтегрована й спеціалізована складова трудового законодавства, яка є системою взаємопов'язаних і взаємоузгоджених уніфікованих і диференційованих нормативно-правових актів (актів правотворчості державних органів), які, у свою

чергу, є джерелом і формою вираження правових норм, спрямованих на регулювання відносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

25. Під організаційними механізмами проведення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства запропоновано розуміти процес реалізації правових приписів, які виражають волю суспільства в цій галузі діяльності держави. При цьому з установленною правом метою, у формах і межах компетенції суб'єкти організації контрольної та наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства здійснюють: а) правотворчу діяльність, яка полягає в прийнятті необхідних правових норм, у визнанні за тим чи іншим правилом значення норм права; б) правовиконавчу діяльність, яка відповідає законам та підзаконним правовим актам і полягає у виданні й реалізації індивідуальних актів правозастосування; в) правозабезпечувальну діяльність, змістом якої є забезпечення вимог законів та інших нормативних актів суб'єктами досліджуваних відносин.

26. На сьогодні у сфері державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства існує чимало проблем, над якими потрібно працювати. З метою удосконалення практики застосування державного нагляду та контролю передбачається поступовий і безперервний процес щодо систематизації й кодифікації законодавства, визначення вичерпного переліку органів, які уповноважені здійснювати такий нагляд, окреслення кола їх повноважень, встановлення юридичної відповідальності за невиконання або неналежне виконання приписів чинного законодавства. Це дозволить запобігти дублюванню відповідних правових приписів, підвищить результативність впливу останніх на відносини, що виникають у процесі здійснення державного нагляду та контролю.

27. Предметом нагляду та контролю з боку роботодавця є внутрішні управлінські правовідносини, що виникають у процесі застосування норм трудового права, а саме: діяльність, яка виявляється в роботі підпорядкованих посадових осіб підприємства, організації чи установи, зайнятих у здійсненні відбору та прийняття на роботу працівників, оформленні та укладенні трудового договору, виданні управлінських



рішень, забезпеченні безпечних умов праці, забезпеченні охорони праці, нарахуванні та своєчасній виплаті заробітної плати тощо, а також дії цих осіб з планування, організації, координації, обліку, контролю та аналізу стану дотримання трудового законодавства.

28. До основних напрямів оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства віднесено:

- загальні, що характерні для системи трудового права та трудового законодавства;

- напрями удосконалення системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, що характерні винятково для шляхів розвитку нагляду та контролю як інституту права;

- напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, що характерні для діяльності як державних, так і громадських органів, спрямованої на перегляд, удосконалення, перероблення чинних законів та інших нормативно-правових актів з метою вироблення єдиних поглядів на інститут нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, створення систематизованого нормативно-правового акта, який на державному рівні запроваджуватиме основні засади діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, єдиний підхід до здійснення контрольних-наглядових перевірок.

29. Медіація є найпоширенішим та найефективнішим способом розв'язання трудового конфлікту. Введення в Україні інституту медіації є одним із заходів децентралізації державної влади, що дає громадянам реальну можливість обирати інші, несудові засоби для вирішення їхніх правових конфліктів при збереженні судової системи як основного механізму вирішення спорів у суспільстві. Чинне українське законодавство має досить перспективний фундамент для застосування інституту медіації, а саме – наявність правових норм, що передбачають можливість виникнення процедури медіації. Тому трудове законодавство слід доповнити нормами щодо врегулювання процедури медіації шляхом або доповнень положень до КЗпП України, або розробки Закону України «Про трудову медіацію», який опирався б на положення всіх інших законопроектів про медіацію у загальному вигляді.

## ══════ ДОДАТОК

### **Проект Закону України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства»**

Цей Закон, розроблений відповідно до Конституції України та законодавства у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, визначає суб'єктів, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові та організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, основні напрями її здійснення, а також права та обов'язки наглядових і контролюючих органів, їх посадових осіб у зазначеній сфері.

#### **Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

##### **Стаття 1.** Визначення термінів.

У цьому законі розкривається правова природа наведених нижче термінів:

- нагляд та контроль;
- нагляд за дотриманням трудового законодавства;
- державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства;
- громадський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства;
- взаємодія суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

##### **Стаття 2.** Сфера дії Закону.

Дія цього Закону поширюється на відносини, пов'язані із визначенням суб'єктів нагляду та контролю у сфері трудових та тісно пов'язаних із ними відносин.

**Стаття 3.** Законодавство у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Стаття 4.** Суб'єкти нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Стаття 5.** Завдання органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Стаття 6.** Функції нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

**Стаття 5.** Принципи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства про працю.

**Стаття 6.** Об'єкти, які підлягають нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства про працю.

## **Розділ II. ПРАВА І ОБОВ'ЯЗКИ СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.**

### **Розділ III. НАПРЯМКИ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.**

### **Розділ IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ.**

## Список використаної літератури

1. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енцикл. слов. / за ред. С. В. Мельник. Луганськ : Віртуал. реальність, 2005. 220 с.
2. Barthélémy J., Cette G. Refondation du droit social : Concilier protection des travailleurs et efficacité économique. *Rapport au Conseil d'analyse économique. La Documentation française*. Paris, 2010. P. 148–149.
3. Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>.
4. Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union. *Official EN Journal of the European Union*. 26.10.2012. L 326/49 – L 326/390.
5. Constitution of the World Health Organisation, adopted by the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946, signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Off. Rec. Wld Hlth Org., 2, 100), and entered into force on 7 April 1948. URL: <https://www.who.int/about/mission/en/>.
6. Convention collective nationale du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocce/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocce/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf).
7. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official EN Journal of the European Union*. 29.06.1989. L 183/1 – L 183/8.
8. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*. No L 393/1 – L 393/12.
9. Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. *Official Journal of the European Communities*. 30.12.1989. L 393/18 – L 393/28.
10. Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers. *Official Journal of the European Communities*. 21.06.1990. L 156/9 – L 156/13.

11. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. *Official Journal of the European Communities*. 21.06.1990. L 156/14 – L 156/18.
12. Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries. *Official Journal of the European Communities*. 31.12.1992. L 404/10 – L 404/25.
13. Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites. *Official Journal of the European Communities*. 26.08.1992. L 245/6 – L 245/22.
14. Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. *Official Journal of the European Communities*. 26.08.1992. L 245/23 – L 245/42.
15. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. *Official Journal of the European Communities*. 28.11.1992. o L 348/1 – L 348/7.
16. Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral- extracting industries through drilling. *Official Journal of the European Communities*. 28.11.1992. L 348/9 – L 348/24.
17. Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels. *Official Journal of the European Communities*. 13.12.1993. L 307/1 – L 307/17.
18. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. *Official Journal of the European Communities*. 13.12.1993. L 307/18 – L 307/24.
19. Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work. *Official Journal of the European Communities*. 05.05.1998. L 131/11 – L 131/23.
20. Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris : Ifomene, 2011.

21. Definition of occupational health adopted by the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health (1950). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. URL: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services>.
22. Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work. *Official Journal of the European Communities*. 17.10.2000. L 262/21 – L 262/45.
23. Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration). *Official Journal of the European Communities*. 06.07.2002. L 177/13 – L 177/19.
24. Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise). *Official Journal of the European Communities*. 15.02.2003. L 42/38 – L 42/44.
25. Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work. *Official Journal of the European Communities*. 29.06.2004. L 229/23 – L 229/34.
26. Directive 2004/40/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields). *Official Journal of the European Communities*. 24.05.2004. L 184/1 – L 184/9.
27. Directive 2006/25/EC of the European Parliament and of the Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation). *Official Journal of the European Communities*. 27.04.2006. L 114/38 – L 114/59.
28. Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. *Official Journal of the European Communities*. 03.10.2009. L 260/5 – L 260/19.

29. Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) and repealing Directive 2004/40/EC. *Official Journal of the European Communities*. 29.06.2013. L 179/1 – L 179/21.
30. Directive 77/576/EEC of 25 July 1977 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States relating to the provision of safety signs at places at work. *Official Journal of the European Communities*. 07.09.1977. L 229/12 – L 229/21.
31. Directive 99/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres. *Official Journal of the European Communities*. 28.01.2000. L 23/57 – L 23/64.
32. Draft Explanatory Memorandum to the Recommendation of the Committee of Ministers on the Judicial Control of Administrative Acts. Working Party of the Project Group on Administrative Law (CJ-DA-GT), 3rd meeting, Strasbourg, 3–5 November 2003.
33. Dunlop J., Zack A. Mediation of employment disputes. URL: <http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/people/staffPapers/zack/MEDIATION%20OF%20EMPLOYMENT%20DISPUTES%20dunlop%20and%20zack.pdf>.
34. European Agency for Safety and Health at Work. Research on Work-related Stress Luxembourg. *Office for Official Publications of the European Communities*. 2000. 167 p.
35. European Agency for Safety and Health at Work. URL: <http://osha.europa.eu>.
36. European Commission, Guidance on Risk Assessment at Work, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commissions. 1996. 62 p.
37. European Programmer of Cultural Policy Reviews Cultural Policy in Ukraine : Experts Report. CDCULT (2007), Strasbourg, 9–11 May, 2007.
38. Federal Mediation and conciliation enter. A Timeline of Events in Modern American Labor Relations. URL: <https://www.fmcs.gov>.
39. Gerami A. Bridging the Theory-and-Practice Gap: Mediator Power in Practice. *Conflict Resolution Quarterly*. 2009. Vol. 26, №4. P. 433–451.
40. [http://dnop.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=7962&Itemid=0](http://dnop.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=7962&Itemid=0).
41. <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/19987/1/20-134-141.pdf>.

42. <http://pidruchniki.com/69899/filosofiya/interpretatsiya>.
43. Judgment of the Court of 12 November 1996. – United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. – Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time – Action for annulment. Case C-84/94. *European Court reports*. 1996. P. I – 05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI>.
44. Judgment of the Court of 24 July 2014 Case of Brincat and Others v. Malta. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Brincat%20and%20Others%20v.%20Malta%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%222001-145790%22%5D%7D>.
45. Judgment of the Court of 5 December 2013. Case of Vilnes and others v. Norway. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Vilnes%20and%20Others%20v.%20Norway%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%222001-138597%22%5D%7D>.
46. Kohte W. and Faber U. Novellierung des Arbeitsstättenrechts – Risiken und Nebenwirkungen einer legislativen Schlankeitskur. *Der Betrieb*. 2005. № 4. S. 224–231.
47. L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N 11–18208. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079>.
48. L'inspectio du travail en France en 2013. *Ministère du Travail, del'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, janvier 2015. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/rapports,51/travail-emploi,900/inspection-du-travail,1768/l-inspection-du-travail-en-france,18383.html>.
49. Leach E. Fundamentals of structuralism theory. *Sociological approacyees to law* / ed. by A. Podgorecki, Ch. I. Whelan. London, 1981. P. 30.
50. Proposal for a regulation of the european parliament and of the council on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation) COM (2012). European commission 11 final 2012/0011 (COD) Brussels, 25.01.2012. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52012PC0011>.



51. Protection of workers' personal data: Code of practice. Geneva : International Labour Office, 1997. 38 p.
52. Reynolds Martinand Holwell Succeeds. Introducing system approaches. *Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide*. London : Springer, 2010. P. 1–23.
53. Richardson Neil. A systems approach to education in the secondary sector. *International Journal of Social Economics*. 1999. Vol. 26, Iss: 4. P. 482–486.
54. Ridley-Duff R. J., Bennett A. J. Mediation: developing a theoretical framework for understanding alternative dispute resolution : paper to British Academy of Management, University of Sheffield, 14–16 September. P. 4. URL: [http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28\\_-\\_Mediation\\_-\\_Development\\_a\\_Theoretical\\_Framework\\_%28BAM\\_Submission%29.pdf](http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28_-_Mediation_-_Development_a_Theoretical_Framework_%28BAM_Submission%29.pdf).
55. Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014. *Village de la Justice. La communauté des métiers du Droit*. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html>.
56. Simon A. La médiation prud'homale. *Justine*. 2012. Décembre. №35. P. 12–13.
57. Sandler R. History of at-will Employment law in the USA. URL: <http://www.rbs2.com//atwill.htm>.
58. Teubner G., Febrajo A. State, Law, and Economy as Autopoietic: regulation and autonomy in a new perspective. *Systems European Yearbook on the Sociology of Law*. Milano, 1992.
59. The system of EU OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/Workplace\\_minimum\\_requirements\\_and\\_EU\\_OSH\\_legislation#cite\\_note-EU-2-2](https://oshwiki.eu/wiki/Workplace_minimum_requirements_and_EU_OSH_legislation#cite_note-EU-2-2).
60. Workplace minimum requirements and EU OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/Workplace\\_minimum\\_requirements\\_and\\_EU\\_OSH\\_legislation](https://oshwiki.eu/wiki/Workplace_minimum_requirements_and_EU_OSH_legislation).
61. Абрамов В. І., Арутюнов В. Х. Методологія системного підходу та наукових досліджень (дослідницькі та інноваційні процеси в державній службі) : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2005. 178 с.
62. Авер'янов В. Принцип верховенства права у сфері виконавчої влади: питання теорії та практики реалізації. *Право України*. 2010. №3. С. 72–79.
63. Административное право: Общая и Особенная части : учебник / под ред. А. П. Коренева. Москва : МВШМ МВД СССР, 1986.

64. Адміністративне право України : підруч. [для юрид. вузів та ф-тів] / за ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2000. 520 с.
65. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / редкол.: В. Б. Авер'янов (голова). Київ : Юрид. думка, 2004. Т. 1 : Загальна частина. 584 с.
66. Академічна юридична думка / уклад.: І. Б. Усенко, Т. І. Бондарук ; за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Ін Юре, 1998. 503 с.
67. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва : Проспект, 2009. 344 с.
68. Алексеев С. С. Социальная ценность права в советском обществе. Москва : Юрид. лит., 1971. 223 с.
69. Алексеев С. С. Структура советского права. Москва : Юрид. лит., 1975. 264 с.
70. Аналітичні огляди щодо стану здійснення правосуддя 2015 р. URL: [http://court.gov.ua/sudova\\_statystyka/](http://court.gov.ua/sudova_statystyka/).
71. Андріїв В. М. Місце трудових прав у системі прав людини і громадянина. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 8–13.
72. Андріїв В. М. Щодо нормативного закріплення індивідуальних трудових прав працівників. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 13–17.
73. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади. Київ : Наук. думка, 2004. 299 с.
74. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 1999. 390 с.
75. Андрощук Г. Л., Крайнев П. П. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны : монография. Киев : Изд. Дом «Ин Юре», 2000. 400 с.
76. Андрющенко А., Дубровський І. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально-трудових відносин. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2005. № 2. С. 24–32.
77. Антоновский А. Ю. О смысле самоописания в работе Н. Лумана «Общество общества». *Эпистемология и философия науки*. 2005. № 2. С. 58–60.

78. Арабаджи Н. Б. Соціетальність та аутопоезис правового порядку: методологічні аспекти. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 65. С. 211–218.
79. Аутопоезис соціальних систем : монографія / за наук. ред. В. П. Бега ; М-во освіти і науки, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ : Вид-во ім. М. П. Драгоманова, 2010. 746 с.
80. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом (Опыт системного исследования). Изд. 2-е, доп. Москва : Политиздат, 1973. 392 с.
81. Афанасьев В. Г. Системность и общество. Москва : Политиздат, 1980. 368 с.
82. Ачкасов В. А., Грызлов Б. В. Институты западной представительной демократии в сравнительной перспективе : учеб. пособие. Санкт-Петербург : ИВСЭП, Знание, 2006. 264 с.
83. Бабаев С. В. Теория функций современного российского государства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Нижний Новгород, 2001. 201 с.
84. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
85. Баскаков А. Я., Туленков Н. В. Методология научного исследования : учеб. пособие. Киев : МАУП, 2004. 216 с.
86. Бачило І., Соснін О. Значення інформаційної діяльності в реалізації інтересів інноваційного розвитку і становлення громадянського суспільства (закінчення, початок у №2). *Зовнішні справи*. 2012. №3. С. 50–53.
87. Бегерда А. Ю. Основы политологии : навч. посіб. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : КНЕУ, 2000. 312 с.
88. Безпека праці: європейські соціальні стандарти. *Людина і праця*. 2005. №4. С. 16.
89. Бек У. П. Щодо міжнародно-правових стандартів професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2010. №3. С. 164–172.
90. Беляев В. П. Контроль и надзор как формы юридической деятельности: вопросы теории и практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14. Саратов, 2006. 55 с.
91. Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. №3–4. С. 21–24.
92. Бернюков А. М. Юридична реальність як онтогносеологічна форма існування права (філософсько-методологічний аналіз) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Львів : Нац. ун-т «Львів. політехніка», 2018. 37 с.

93. Берталанфи Л. Общая теория систем. *Исследования по общей теории систем: Критический обзор* : сб. переводов / под ред. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. Москва : Прогресс, 1969. С. 23–82.
94. Бесчасний В. М., Клемпарський М. М., Назимко О. В. Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права / за заг. ред. В. М. Бесчасного. Харків : Право, 2017. 176 с.
95. Біляцький С., Хахлюк А. Світовий досвід регулювання трудових відносин (на прикладі США). *Україна: аспекти праці*. 1997. №3–4. С. 59–62.
96. Бірюков П. Н., Пронін А. В. Процедура медіації в Австрії. *Арбітражний та цивільний процес*. 2011. №10. С. 42–43.
97. Блоорн-Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах. *Французская конференция по медиации* : материалы конф., 2010. URL: [http://www.mediationgeneve.com/docs/ 0\\_Actes\\_version%20russe\\_.pdf](http://www.mediationgeneve.com/docs/0_Actes_version%20russe_.pdf).
98. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. Київ : Атіка, 2007. 384 с.
99. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ : Знання, 2005. 381 с.
100. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
101. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
102. Большой словарь иностранных слов / под ред. С. М. Локшиной, В. Ф. Корецкого. Москва : ЮНВЕС, 1999. 784 с.
103. Бочарова Н. В. Соціально-правовий механізм забезпечення прав людини: до питання про зміст та структуру поняття. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33, т. 1. С. 11–13.
104. Братусь С. И. Юридическая ответственность и законность. Очерк теории. Москва : Юрид. лит., 1976. 215 с.
105. Брижко В. М. Захист персональних даних: реалії та практика сучасності. *Інформація і право*. 2013. №3 (9). С. 31–48.
106. Бурак В. Я. Правовая защита трудовых прав работников и социальное партнерство по законодательству Украины. *Трудовое и социальное право*. 2013. №4 (8). С. 16–21.
107. Бурьянов С. А. Проблемы совершенствования нормативно-правовой базы реализации права на свободу совести в контексте глобализации. *Государство и право*. 2002. №10. С. 26–31.

108. Вавженчук С. Я. Генезис охорони та формування трудових прав через призму ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС. *Правове регулювання економіки*. 2012. № 11–12. С. 291–297.
109. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.
110. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. 510 с.
111. Валюк Я. Практичні аспекти відновного правосуддя. *Польський Центр Медіації. Відновне правосуддя в Україні : щоквартал. бюл.* 2005. № 3. С. 77–80.
112. Васильев В. А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников. Челябинск, 2000. 131 с.
113. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. 648 с.
114. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
115. Венедиктов В. С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 6–14.
116. Венедиктов В. С. Трудове право України : [підручник]. Київ : Істина, 2008. 384 с.
117. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1997. №2. С. 186–189.
118. Венедіков В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.
119. Вишновецька С. В. Проблеми реформування доктрин трудового права України. *Актуальні питання реформування правової системи України* : зб. наук. ст. : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 2–3 черв. 2006 р.). Луцьк, 2006. С. 15–18.

120. Вишновецька С. Системний підхід у дослідженні методологічних проблем загальної теорії трудового права: міжгалузевий аспект. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 29–35.
121. Відновне правосуддя. Особливості впровадження процедури медіації: європейський досвід / О. М. Боброва, А. О. Горова, В. В. Землянська, Н. М. Прокопенко. Київ : Наш час, 2006. 164 с.
122. Вітвіцький С. С. Державний контроль у сфері ліцензійної діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 178 с.
123. Воробьев М. К. Право на судебную защиту по гражданским делам. *Проблемы правоведения*. Новосибирск, 1967. С. 57.
124. Гайтан В. В. Місце інформаційних прав у системі прав людини. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 103–109.
125. Гальперина П. Л. Понятие правовой системы в контексте теории правового аутопоезиса. *Правоведение*. 2005. № 6. С. 160–179. URL: <http://law.edu.ru/article/article.asp?articleID=1220795>.
126. Ганьба Б. Системний підхід та його застосування в дослідженні державно-правових явищ. *Право України*. 2000. № 3. С. 41–44.
127. Ганьба Б. Системний підхід у державно-правових дослідженнях. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів, 2000. Вип. 35. С. 59–66.
128. Гаращенко Л. П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2015. № 2. С. 79–86.
129. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні : монографія. Харків : Фоліо, 2002. 176 с.
130. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні : навч.-практ. посіб. Харків : Нац. юрид. акад. України, 1998. 55 с.
131. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 412 с.
132. Гасанов К. К. Конституционный механизм защиты основных прав человека : монография. Москва : Юнити-дана, Закон и право, 2004. 431 с.
133. Гагауллина Г. И. Оценка готовности общества к использованию процедур медиации / Гильдия медиаторов Респ. Башкортостан. URL: <http://mediaciarb.ru/index.php/novost/63-otsenka-gotovnosti-obshchestva-k-ispolzovaniyu-protsedur-mediatsii>.

134. Гергелійник В. О. Правові проблеми становлення та функціонування конституційної юстиції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2000. 18 с.
135. Гетманець О. П. Правове регулювання бюджетного контролю в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2009. 470 с.
136. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 106–110.
137. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Захист, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37–42.
138. Гірник А. Посередництво в трудових конфліктах. Київ : Стило, 1998. 52 с.
139. Головатий С. «Верховенство закону» versus «верховенство права»: фізіологічна помилка, професійна недбалість чи науковий догматизм? *Вісник Академії правових наук України*. 2003. № 2 (34). С. 96–113.
140. Головаха Є., Паніні Н. Соціальні зміни в Україні: пострадянська деінституалізація і особливості становлення нових соціальних інститутів. *Політична думка*. 2001. № 4. С. 3–24.
141. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. 180 с.
142. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 79–85.
143. Гончарова Г. С. Мирова угода як спосіб вирішення трудових спорів на основі взаємних поступок. *Право України*. 2011. № 11–12. С. 176–181.
144. Горелик Р. С. Колебания и волны. Изд. 2-е. Москва : Наука, 1959. 250 с.
145. Горностай П. П. Вимірювання параметрів рольового конфлікту: зарубіжний досвід. *Конфліктологічна експертиза: теорія і методика*. Київ, 1997. Вип. 1. С. 116–125.
146. Горошко Е. Интернет и становление информационного общества в Украине. *Соціальні виміри суспільства* : зб. наук. пр. 2009. Вип. 1 (12). С. 407–416.
147. Горшенев В. М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности. *Ученые труды Свердловского юридического института*. 1966. Вып. 5. С. 388–415.

148. Гоці Сандро. Урядування в об'єднаній Європі : пер. з італ. Київ : К. І. С., 2003. 285 с.
149. Гражданское право : учебник / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2001. Т. 2. 736 с.
150. Гражданское право : учебник : в 2 т. / отв. ред. Е. А. Суханов. Москва, 2004. Т. I. 816 с.
151. Гражданское право : учебник / отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. Москва, 2004. Т. I. 776 с.
152. Граціанов А. І. Процес систематизації та уніфікації законодавства і розвиток правової системи України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2004. 17 с.
153. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 19 с.
154. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. *Форум права*. 2012. №2. С. 154–160.
155. Грецова О. Г. Общенаучные принципы и методы адекватного понимания человека в философской антропологии. *Новая парадигма* : альманах наук. пр. Запоріжжя : Просвіта, 2000. Вип. 15. С. 23–29.
156. Громадянське суспільство: проблеми і напрями інституційного розвитку / уклад.: Ю. П. Сурмін, Т. П. Крушельницька, В. В. Карлова та ін. ; за заг. ред. Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2008. 55 с.
157. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1993. 277 с.
158. Гуцу С. Ф. Актуальні питання реформування трудового законодавства України. *Гуманітарний часопис*. 2013. №3. С. 108–112.
159. Давиденко Г. Й., Чайка О. М. Історія зарубіжної літератури ХІХ – початку ХХ століття : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. [2-ге вид.]. Київ : Центр учб. літ., 2007. 400 с.
160. Давыденко Д. Л. Примирительные процедуры и арбитраж в Древней Греции. *Третейский суд*. Санкт-Петербург, 2010. №5. С. 161–168.
161. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. №6. С. 77–83.



162. Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу. *Порівняльно-правові дослідження*. 2009. №2. С. 123–127.
163. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2015. 200 с.
164. Демченко С. Ф. Медіація та додержання публічного порядку як складові функціонування модельних господарських судів. *Вісник господарського судочинства*. 2009. №5. С. 43–48.
165. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати. URL: <http://ukrstat.org/ua/operativ/operativ2015/gdn>.
166. Добролюбова Е. А. Медиация в системе способов защиты трудовых прав в процессе осуществления предпринимательской деятельности. *Право и экономика*. 2012. №2. С. 49–55.
167. Довгерт А. С. Дія принципу верховенства права у сфері приватного права. *Університетські наукові записки*. 2007. №2. С. 83–89.
168. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1, розд. 1 : Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. Краматорськ, 2001.
169. Долженков О. Ф. Організаційні форми взаємодії органів внутрішніх справ. *Вісник ЛАВСУ*. 2002. №4. С. 232–239.
170. Дригач Г. Д. Методи і форми контролю в навчальному процесі. *Система початкової професійної підготовки персоналу ОВС України: стан та перспективи*. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. С. 78–83.
171. Европейское право : учеб. для вузов / под общ. ред. Л. М. Энтина. Москва : Норма-Инфра – М, 2002. 720 с.
172. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. *Офіційний вісник України*. 2007. 12 жовт. (№ 74). С. 216. Ст. 2788.
173. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. Ст. 2660.
174. Желібо Є. П., Заверуха Н. М., Зацарний В. В. Безпека життєдіяльності : навч. посіб. Київ : Каравела, 2003. 328 с.

175. Жернаков В. В. Трудове право на шляху України до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київського університету права*. 2006. №2. С. 115–120.
176. Жигалкін І. П. Трудове право України як складова системи національного права України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 89–94.
177. Жилияєв І. Б., Фурашев В. М. Здобуття системи нормативно-правового регулювання забезпечення розвитку інформатизації та побудови інформаційного суспільства упродовж 2012–2013 років. *Інформація і право*. 2013. №3. С. 5–21.
178. Журавель В. А. Проблеми теорії та методології криміналістичного прогнозування. Харків : Право, 1999. 304 с.
179. Журко В. Ф., Ястребов В. Б. Внутриведомственный контроль и социалистическая собственность. Москва : Финансы, 1980. 192 с.
180. Заброта Д. Г. Взаємодія суб'єктів боротьби з корупцією (адміністративно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2005. 235 с.
181. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. №93. С. 89. Ст. 3103.
182. Загальна теорія держави і права : підручник / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
183. Зайчук О. В., Санченко А. Є. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 137–141.
184. Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність»: науково-практичний коментар / за заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва. Київ, 1999. 156 с.
185. Законодательные акты о труде / под общ. ред. В. И. Зайчука. Киев : Политиздат Украины, 1976. 632 с.
186. Заморська Л. І. Системний підхід у дослідженнях правової реальності. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. №7. С. 38–44.
187. Захист верховенства права – обов'язок судді : матеріали круглого столу – професійної дискусії, Київ, 11 лют. 2016 р. Київ : USAID Проект «Справедливе правосуддя», 2016.
188. Зер Говард. Зміна об'єктива: новий погляд на злочин та правосуддя. Київ : Пульсари, 2004. 224 с.

189. Зіверт М. Навіщо і де шукати українську конституційну ідентичність. *Юридична газета*. 2017. № 50 (12 груд.). С. 27.
190. Зозуля В. Є. Політико-правові ідеї реформації щодо прав і свобод людини, громадянського суспільства в контексті цивілізаційного вибору України (до 500-ї річниці початку реформації в Європі). *Правовий часопис Донбасу* : зб. наук. пр. 2017. № 3–4 (61). С. 60–67.
191. Зоммер М. Європейська соціальна модель та вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації. *Профспілки України*. 2007. № 10 (жовт.). С. 35–36.
192. Иваненко В. А., Иваненко В. С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. 404 с.
193. Иванов Н. Н. Организация нормотворческой деятельности в аппарате МВД, УВД. Москва : Акад. МВД СССР, 1986. 63 с.
194. Иванов С. А. Трудовое право и рыночная экономика. *Вестник Московского университета. Серия 11, Право*. 1992. № 4. С. 30–35.
195. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Государство и право*. 1994. № 4. С. 53–61.
196. Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. Москва : Изд-во МГУ, 1986. 174 с.
197. Игдыров Г. А. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад, 1987. 128 с.
198. Илькова С. О медиации в трудовых отношениях / Ресурс. центр медиации. URL: [http://mediators.ru/rus/about\\_mediation/literature/text19](http://mediators.ru/rus/about_mediation/literature/text19).
199. История медиации. Лига медиации. URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/138-istoriya-mediatsii>.
200. Івчук Ю. Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 55–63.
201. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. І. Даля. Луганськ, 2004. 175 с.
202. Ляшко О. О. Співвідношення прокурорського нагляду з державним позавідомчим контролем за виконанням законів. *Вісник Запорізького юридичного інституту ДДУВС*. 2006. № 1. С. 19–27.
203. Іншин М. І. Вектори ідеологічних змін в сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 2. С. 63–67.

204. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції*. 2016. Бюл. № 1 (1) (квіт.). С. 71–75.
205. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори в системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71–75.
206. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Диска плюс, 2016. 328 с.
207. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та особлива частини : підручник. Харків : Колегіум, 2017. 1022 с.
208. Кабанець В. О. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Форум права*. 2011. № 4. С. 340–342.
209. Казьмин И. Ф. Сельскохозяйственное законодательство: Проблемы и перспективы. Москва : Юрид. лит., 1980. 136 с.
210. Калініна Т. О., Кожанова Є. П. Фізіологія і психологія праці : конспект лекцій / Харків. нац. екон. ун-т. Харків : ХНЕУ, 2005. 268 с.
211. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні : доп. Уповноваженого Верхов. Ради України з прав людини. Київ : ТОВ «АДЕФ-Україна», 2004. 530 с.
212. Карпачова Н. Подання Уповноваженого Верховної Ради з прав людини Прем'єр-міністрові України Кінаху А. К. : від 25.12.2001. *Перший омбудсман України на захисті прав людини* : зб. документів 1999–2006. Київ : Азимут-Україна, 2007. С. 169.
213. Карпенко Д. В. Правовий режим охорони бази персональних даних на підприємствах України. *Форум права*. 2012. № 1. С. 432–437.
214. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія права : підручник. Київ : Кондор, 2002. 353 с.
215. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : НОРМА (Изд. группа НОРМА ИНФРА \*М), 2000. 263 с.
216. Киселев И. Я. Международный труд : практ. пособие. Москва : Юристъ, 1997. 232 с.
217. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва : ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2003. 160 с.
218. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.

219. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учеб. пособие. Москва, 1995. 210 с.
220. Киселев Я. Л. Правовое регулирование охраны труда в СССР : лекция. Москва : Госюриздат, 1958. 52 с.
221. Кисельова Т. С. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації у зарубіжних країнах. *Право України*. 2011. № 11–12. С. 225–236.
222. Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу. *Юрист України*. 2012. № 4. С. 108–113.
223. Клочков В. Система органів державного нагляду та контролю (порядок створення та розмежування повноважень). *Право України*. 2010. № 2. С. 198–204.
224. Ключев О. М. Поняття та сутність контролю, що здійснюється правоохоронними органами. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 52–56.
225. Ковальов В. В. Взаємодія слідчого з працівниками експертної служби МВС України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2008. 20 с.
226. Ковальчук В. А. Системний підхід у дослідженні проблеми підготовки майбутніх учителів до роботи в умовах варіативності освітньо-виховних систем. *Професійна педагогічна освіта: системні дослідження* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 279–296.
227. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
228. Козачок Н. В. Способи та методи правового регулювання трудових відносин: співвідношення понять. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 85–89.
229. Козловський А. Систематизація законодавства як гносеологічний процес. *Право України*. 2000. № 2. С. 49–51.
230. Козюбра М. І. Верховенство права – основоположний принцип формування правової і політичної системи. *Правова система України: історія стан та перспективи* : у 5 т. Т. 1 : Методологічні засади та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2008. С. 148–173.
231. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2007. Т. 64. С. 3–9.

232. Коліушко І. Б. Виконавча влада та проблеми адміністративної реформи в Україні : монографія. Київ : Факт, 2002. 260 с.
233. Колобова С. Как защитить трудовые права? *Российская юстиция*. 2000. №10. С. 35–36.
234. Колодій А. Ф. На шляху до громадянського суспільства. Теоретичні засади й соціокультурні передумови демократичної трансформації в Україні : монографія. Львів : Червона калина, 2002. 275 с.
235. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.
236. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 736 с.
237. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 544 с.
238. Конвенція 1981 р. про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище №155 : від 22.06.1981. *Офіційний вісник України*. 2013. №5. (№29. 2011. Ст. 2239). С. 204. Ст. 187.
239. Конвенція Міжнародної організації праці №129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві : від 25.06.1969. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_114).
240. Конвенція Міжнародної організації праці №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація : від 26.06.1978. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. 17 черв. (№24). С. 1054.
241. Конвенція Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. *Офіційний вісник України*. 2007. 14 груд. (№92). С. 208. Ст. 3388.
242. Конвенція Міжнародної організації праці №81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі : від 11.07.1947. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_036/card2#Card).
243. Конвенція Міжнародної організації праці №81 про інспекцію праці в промисловості і торгівлі від 11 липня 1947 року з Протоколом до неї : від 22.06.1995. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. 17 черв. (№24). Ст. 1058.
244. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : від 18.12.1979. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).

245. Конвенція про гігієну в торгівлі та установах № 120 : від 08.07.1964. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_063](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_063).
246. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : від 25.06.1958. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
247. Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями № 119. *Convention, International document on June 25, 1963*. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_064](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_064).
248. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.
249. Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 148 : від 20.06.1977. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_051](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_051).
250. Конвенція про надомну працю № 177 : від 20.06.1996. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_327).
251. Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 : від 09.07.1948. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224).
252. Конвенція про служби гігієни праці № 161 : від 26.06.1985. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042/card2#Card](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_042/card2#Card).
253. Коник С. Теорія реформ та проблеми адміністративно-територіального устрою України. *Економічний часопис XXI*. 2006. № 5/6. С. 44–48.
254. Конституційне право України / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ : Укр. центр правн. студій, 1999. 376 с.
255. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
256. Копійка В. В., Шинкаренко Т. І. Європейський Союз: заснування і етапи становлення : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Вид. Дім «Ін Юре», 2001. 448 с.
257. Корбуяк В. І. Методологія системного підходу та наукових досліджень : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2010. 176 с.
258. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права (по изданию 1898 г.). Санкт-Петербург, 2004. 364 с.
259. Корнякова Т. В. Прокуратура і органи позавідомчого контролю: нагляд і взаємодія : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2004. 214 с.
260. Короткий оксфордський політичний словник : пер. з англ. / за ред. І. Макліна, А. Макмілана. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2006. 789 с.

261. Костишева Т. І. Суб'єкти контролю за дотриманням законодавства про працю. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. Вип. 25. С. 349–356.
262. Костишева Т. І. Удосконалення нормативно-правового забезпечення контролю за дотриманням законодавства про працю. *Форум права*. 2012. №3. С. 313–318.
263. Костюк В. Л. Правовий статус работника: сравнительно-правовой анализ КЗоТ Украины и проекта Трудового кодекса Украины. *Справочник кадровика*. 2008. № 11 (77) (нояб.). С. 3–9.
264. Костюк В. Л. Правосуб'єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2012. № 1 (15). С. 11.
265. Костюченко О. Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці : монографія. Київ : УБС НБУ, 2011. 187 с.
266. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
267. Кот О. О. Здійснення та захист суб'єктивних прав: проблеми теорії і судової практики : монографія. Київ : Алерта, 2017. 494 с.
268. Котова Л. В. Основні трудові права працівника. Правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 507–514.
269. Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій : навч. посіб. для юрид. ф-тів вузів. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.
270. Коэн Д. Л., Арато Э. Гражданское общество и политическая теория / [пер. с англ.; общ. ред. И. И. Мюрберг]. Москва : Весь Мир, 2003. 784 с.
271. Кравченко В. В. Особливості президентського контролю. *Вісник Запорізького національного університету*. 2012. № 1 (II). С. 29–35.
272. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 20 с.
273. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 206 с.
274. Крашенинников П. В. Почему посреднику нужна своя буква закона. *Медиация и право. Посредничество и примирение*. 2007. №4. С. 25–26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-sposoby-i-zadachi-uregulirovaniya-sporov-opyt-zarubezhnyh-stran>.



275. Крупчан О. Д. Методологічні засади приватно-правової сфери громадянського суспільства. *Право України*. 2009. № 8. С. 47–52.
276. Куракін О. М. Сучасний механізм правового регулювання: загально-теоретичні аспекти : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2016. 465 с.
277. Курдюмов С. П. Новые тенденции в научном мировоззрении. URL: <http://spkurdyumov.narod.ru/KurdyumovSergPavlovich.htm>.
278. Курдюмов С. П. Принципы устойчивого развития сложных систем. *Россия – XXI век : тез. II Всесоюз. конф.* Москва, 1999. С. 125–128.
279. Курдюмов С. П. Синергетика и новое мировидение. *Синергетика и культура* : сборник. Москва : РАГС, 2001. С. 4–9.
280. Курс порівняльного трудового права : підручник / [М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина] ; за ред. А. Р. Мацюка. Харків : Ніка-Нова, 2012. 980 с.
281. Курс цивільного процесу : підручник / В. В. Комаров, В. А. Бігун, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. Харків : Право, 2011. 1352 с.
- Лагутіна І. В. Судовий захист трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Ю. М. Оборотов (заст. голов. ред.), Л. Р. Біла (відп. секр.) [та ін.] ; ОНЮА. Одеса : Юрид. літ., 2005. Вип. 25. С. 343–344.
282. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2007. 20 с.
283. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ : Література, 2004. 362 с.
284. Лазор Л. И. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. 2005. № 6. С. 3–8.
285. Лебідь Н. В. Адміністративно-правовий статус державних інспекцій в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2004. 185 с.
286. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву. Москва, 1981. 239 с.
287. Лeko Б. А., Чуйко Г. В. Медиация : підручник. Чернівці : Книги – XXI, 2011. 518 с.
288. Леннуар Н. Н. Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация : учеб.-метод. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ин-та права им. Принца П. Г. Ольденбургского, 2004. 100 с.
289. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / [отв. ред. С. А. Иванов]. Москва : Наука, 1972. 272 с.

290. Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок в регулюванні трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 167 с.
291. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.
292. Лудченко А. А., Лудченко Я. А., Примак Т. А. Основы научных исследований : учеб. пособие / под ред. А. А. Лудченко. Киев : О-во «Знання», КОО, 2000. 114 с.
293. Лукаш С. С. Проблеми імплементації міжнародних норм щодо регулювання трудових відносин у законодавство України. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2013. С. 114–118.
294. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Нац. акад. наук України. Київ, 2011. 32 с.
295. Лукашева Н. М. Правове закріплення вимог до працівників та їх юридичне значення. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. Одеса, 2005. Вип. 25. С. 351–355.
296. Луман Н. Общество как социальная система : пер. с нем. Москва : Logos, 2004. 232 с.
297. Луман Н. Тавтология и парадокс в самоописаниях современного общества. *Социологос – социология, антропология, метафизика*. Москва : Прогресс, 1991. Вып. 1 : Общество и сферы смысла. С. 194–218.
298. Луць А. В. Свобода договору в цивільному праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2001. 18 с.
299. Луць Л. А. Європейські міждержавні правові системи та проблеми інтеграції з ними правової системи України (теоретичні аспекти) : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. 304 с.
300. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права : монография. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2006. 938 с.
301. Любчик О. М. Деякі аспекти судового захисту трудових прав. *Публічне право*. 2012. №4 (8). С. 349–354.
302. Лямець В. І., Тевяшев А. Д. Системний аналіз. Вступний курс : монографія. 2-ге вид. Харків : ХНУРЕ, 2004. 448 с.
303. Ляшук Р. М. Визначення поняття взаємодії дільничних інспекторів прикордонної служби. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №1. С. 183–191.

304. Максимов С. І. Верховенство права в діяльності органів державної влади. *Правові основи формування та функціонування органів державної влади у контексті євроінтеграції* : монографія / Ю. П. Битяк, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка, О. Г. Данильяна, О. П. Дзьобаня. Харків : Право, 2010. С. 62–82.
305. Максимов С. І. Конституційний принцип верховенства права: загальне та особливе. *Філософія права: сучасні інтерпретації* : вибрані праці: статті, аналітичні огляди, переклади (2003–2010). Харків : Право, 2010. С. 126–133.
306. Максимов С. І. Правова реальність як предмет філософського осмислення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.12. Харків, 2002. 40 с.
307. Максимов С. Про концепт «правове суспільство». *Право України*. 2010. №7. С. 82–87.
308. Малинецкий Г. Г., Курдюмов С. П., Потапов А. Б. Синергетика – новые направления. *Знание. Серия «Математика – кибернетика»*. Москва, 1989. №11. С. 30–32.
309. Мартинов П. М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2010. №2. С. 283–288.
310. Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методами и профессиональными технологиями / [сост.: Г. Мета, Г. Похмелкина ; пер. с нем. Г. Похмелкиной]. Москва : Verte, 2004. 320 с.
311. Медиация. Практическое руководство по применению Гаагской конвенции от 25 октября 1980 года о гражданско-правовых аспектах Международного похищения детей. Hague : Scientific and Methodological Center for Mediation and Law, 2013. 115 с.
312. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. №1. С. 645–651.
313. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії і практики) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 20 с.
314. Мерник А. Інституції громадянського суспільства: поняття, особливості, види : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2013. 20 с.
315. Мерник А. М. Громадянське суспільство як інституційна система. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. №4 (67). С. 231–239.
316. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць : протокол М-ва праці України №4 від 21.06.1995. URL: [https://taxlink.ua/ua/normative\\_acts/metodichni-rekomendacii-ministerstva-praci-ukraini-shchodo-viznachennya-robocih-misc-vid-21061995-4](https://taxlink.ua/ua/normative_acts/metodichni-rekomendacii-ministerstva-praci-ukraini-shchodo-viznachennya-robocih-misc-vid-21061995-4).

317. Михайленко О. Р. Проблеми функцій у системі органів прокуратури України. *Вісник Академії прокуратури України*. 2006. № 1. С. 35–36.
318. Михальський Ю. Інститут медіації в Україні та за кордоном. *Юридична газета*. 2011. № 5 (270).
319. Михеєнко М. М., Нор В. Т., Шибіко В. П. Загальні положення попереднього розслідування. *Кримінальний процес України*. Київ : Либідь, 1999. С. 201–233.
320. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : від 16.12.1966. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
321. Міма І. В. Ідея аутопоезису у дослідженні християнсько-правових традицій правової системи України. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 листоп. 2015 р.). Херсон : Вид. дім «Гельветика», 2015. С. 6–10.
322. Мінаєва М. І. Форми взаємодії органів публічної влади на місцевому рівні. *Державне будівництво* : електрон. фах. вид. Харків. регіон. ін-ту держ. упр. НАДУ при Президентові України. 2010. № 1. URL: <http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/debu/2010-1/doc/4/06.pdf>.
323. Мірошніченко М. Я. Генезис правової системи України: Теоретико-методологічний аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2012. 38 с.
324. Міцай В. В. Медіація трудових спорів: перспективи впровадження в Україні. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/law/08dec2014/17.pdf>.
325. Могілевський Л. В. Сутність поняття «норми трудового права». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. Вип. 37, т. 2. С. 81–85.
326. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. Москва, 2003. 640 с.
327. Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. Москва : Проспект, 2012. 256 с.
328. Москаленко О. В. Розвиток громадянського суспільства в сучасних умовах державотворення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 3, т. 1. С. 52–56.
329. Москаленко О. М. Конфліктно-консенсусна парадигма регулювання суспільно-політичних відносин : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2000. 20 с.

330. Музичук О. М. Види та форми контролю за діяльністю міліції. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. №2 (49). URL: [http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/vkhnuvs/2010\\_49/49/12.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49/49/12.pdf).
331. Назаров С. Н. Надзор в правовой политике России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2009. 51 с.
332. Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2002. 18 с.
333. Научная организация управления органами внутренних дел : учеб. пособие / под ред. Г. Г. Зуйкова. Москва : Акад. МВД СССР, 1984. 317 с.
334. Невмержицький Є. Інститути громадянського суспільства у протидії корупції. *Право України*. 2008. № 12. С. 126–132.
335. Нижник М., Машков О., Мосов С. Контроль у сфері державного управління. *Вісник Української Академії державного управління при Президентові України*. 1998. №2. С. 23–31.
336. Нікітенко Л. О. Зміст механізму забезпечення конституційного права на підприємницьку діяльність. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/2817/%CB>.
337. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудова права працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 18 с.
338. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. / [уклад.: В. Яременко, О. Сліпушко]. Київ : АКОНІТ, 2001. Т. 1. 926 с.
339. Новіков В. В. Внутрішній контроль як засіб забезпечення дисципліни і законності в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2007. 19 с.
340. Новіков В. В. Внутрішній контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2006. 201 с.
341. Нуртдинова А. Ф. Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 119–125.
342. Оболенцев В. Ф. Базові засади системного аналізу запобігання злочинності в Україні : монографія. Харків : Юрайт, 2016. 76 с.

343. Оболенцев В. Ф. Держава Україна як система: системний підхід до запобігання корупції. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 138. С. 161–168.
344. Обушенко О. М. Щодо проблем реформування трудового законодавства. *Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали наук.-практ. конф. / за ред. В. С. Венедиктова. Харків, 2003. С. 38–40.
345. Огородник А. Механізм забезпечення прав і свобод людини та принципи законності в Україні. *Право України*. 2008. № 6. С. 14–18.
346. Олейник О. М. Основы банковского права : курс лекций. Москва : Юрист, 1997. 424 с.
347. Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні : монографія. Київ : Алерта : КНТ : Центр навч. літ., 2008. 470 с.
348. Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2010. 185 с.
349. Оніщенко Н. М. Юридична відповідальність держави перед особою. *Проблеми реалізації прав і свобод людини і громадянина в Україні* : монографія / Н. І. Карпачова [та ін.] ; заг. ред.: Н. М. Оніщенко, О. В. Зайчук ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Юрид. думка, 2007. С. 90–92.
350. Оніщенко О. В. Захист персональних даних. *Юридичний вісник*. 2012. № 1 (22). С. 60–64.
351. Опришко В. Ф., Омельченко А. В., Фастовець А. С. Право Європейського Союзу. Загальна частина : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ : КНЕУ, 2002. 462 с.
352. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua>.
353. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : наук.-практ. посіб. : у 2 т. / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін. ; за ред. В. С. Венедиктова ; Держ. департамент з питань адаптації законодавства ; Укр. асоц. фахівців труд. права. Харків ; Київ, 2006. Т. 1. 714 с.
354. Падалко Г. В. Системний підхід та проблеми його застосування при дослідженні служби в органах місцевого самоврядування в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 91–95.

355. Парпан Т. Про місце роботи та робоче місце працівника як умову трудового договору. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 6. С. 51–53.
356. Пилипенко П. Д. Про сферу чинності трудового законодавства у світлі проекту Трудового кодексу України. *Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 58–60.
357. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 164 с.
358. Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства. *Юридична газета*. 2006. № 17 (77). С. 4.
359. Пискарев И. К. О концепции создания трудовой юстиции. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 20–30.
360. Питання контролю за виконанням указів, розпоряджень і доручень Президента України : Указ Президента України від 26.07.2005 № 1132/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 30. Ст. 1788.
361. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 702 с.
362. Погребняк С. Принцип верховенства права: деякі теоретичні проблеми. *Вісник Академії правових наук України*. 2006. № 1. С. 26–36.
363. Подгорна Г. В. Щодо системної організації діяльності органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2010. № 4. С. 731–735.
364. Політологія. Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / М. І. Панов (кер. авт. кол.), Л. М. Герасіна, В. С. Журавський [та ін.]. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2006. 520 с.
365. Положення про Адміністрацію Президента : Указ Президента України від 02.04.2010 № 504/2010. *Офіційний вісник України*. 2010. № 25. Ст. 978.
366. Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 17.06.2015 № 423. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
367. Положення про трудовий арбітраж від 18.11.2008 № 135. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MUS9569.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS9569.html).

368. Поляков А. В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода : курс лекций. Санкт-Петербург : Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2004. 864 с.
369. Попович Є. М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 192 с.
370. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві : Постанова Каб. Міністрів України від 30.11.2011 № 1232. *Офіційний вісник України*. 2011. №94. С. 64. Ст. 3426.
371. Права людини: міжнародно-правові договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. 2-ге вид. Київ : Юрінформ, 1992. 200 с.
372. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. №6. С. 102–110.
373. Примак В. Контрольовані юридичні особи: «влада і підпорядкування» у цивільних відносинах. *Юридична Україна*. 2004. №9. С. 41–49.
374. Присяжнюк А. Й. Загальна характеристика повноваження Президента України щодо контролю за діяльністю органів виконавчої влади. *Наше право*. 2011. №4 (3). С. 41–45.
375. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *Офіційний вісник України*. 2006. №12. Ст. 792.
376. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. №23. Ст. 26.
377. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. №3. Ст. 149.
378. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XXI. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №27. Ст. 218.
379. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №29. Ст. 367.
380. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст. 2056.



381. Про засади державної політики України в галузі прав людини : Постанова Верхов. Ради України від 17.06.1999. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №35. Ст. 303.
382. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 01.11.1996 №9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
383. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 17.06.2015 №423. URL: <http://www.president.gov.ua>.
384. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : Указ Президента України від 11.06.1998 №615/98. *Офіційний вісник України*. 1998. №24. Ст. 870.
385. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 №2297-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. №49. Ст. 1604.
386. Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних : Директива 95/46/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 24.10.1995. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_242](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_242).
387. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 №2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №48. Ст. 650.
388. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
389. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 №280/97-ВР. *Офіційний вісник України*. 1997. №25. С. 20.
390. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 №5026-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №22. Ст. 216.
391. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 №877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №29. Ст. 389.
392. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.
393. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.

394. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верхов. Суду України №9 від 06.11.1992. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. 21 лип. (№29). С. 279.
395. Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності : Закон СРСР від 10.12.1990 №1818–1. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1990. №51. Ст. 1107.
396. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 №2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №33. Ст. 175.
397. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
398. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 №1402-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. №56. Ст. 1935.
399. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 №2453-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. 30 лип. (№55/1). С. 7. Ст. 1900.
400. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 №776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №20. Ст. 99.
401. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 №1258/98. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1258/98/card2#Card>.
402. Проблеми правової відповідальності : монографія / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін. ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2014. 348 с.
403. Проблемы эффективности прокурорского надзора / под ред. К. Ф. Скворцова. Москва : Юрид. лит., 1977. 160 с.
404. Проект Закону України «Про медіацію» №2425а від 26.06.2013. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>.
405. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
406. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за і півріччя 2018 року / Фонд соц. страхування в Україні. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811>.
407. Процевский А. И. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих. *Советское государство и право*. 1970. №12. С. 142–144.
408. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва, 1972. 288 с.

409. Процевський В. О. Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання. *Право* : зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. 2011. Вип. 16. С. 12–16.
410. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. №6. С. 101–104.
411. Процевський О. І. Щодо системи трудового права України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 71–76.
412. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2014. 228 с.
413. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2002. 20 с.
414. Пушкіна О. Інститути громадянського суспільства і захист прав людини в Україні. *Право України*. 2010. №7. С. 51–58.
415. Рабінович А. М. Праворозуміння – фундамент юридичної науки та практики. *Право України*. 2010. №2. С. 4–10.
416. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Харків : Право, 1997. 63 с.
417. Рекомендація № 119 Всесвітньої конференції щодо політики у сфері культури від 06.08.1982. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_756](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_756).
418. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 № 164. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_075](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_075).
419. Рекомендація щодо безпеки у використанні хімічних речовин на виробництві № 177 від 25.06.1990. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_3\\_03](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_3_03).
420. Рекомендація щодо гігієни в торгівлі та установах № 120 від 08.07.1964. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_173](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_173).
421. Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_602).

422. Рекомендація щодо захисту працівників від професійного ризику, спричинюваного забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 156 від 20.06.1977. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_174](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_174).
423. Рекомендація щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах № 82 від 11.07.1947. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_301/card2#Card](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_301/card2#Card).
424. Рекомендація щодо служб гігієни праці № 171 від 26.06.1985. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_072/card2#Card](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_072/card2#Card).
425. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи : монографія / наук. кер. авт. кол. В. В. Цветков. Київ : Оріони, 1998. 364 с.
426. Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. Москва : Питер, 2002. 688 с.
427. Різак М. В. Адміністративно-правове забезпечення відносин обігу і обробки персональних даних в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2018. 413 с.
428. Рішення Європейського суду з прав людини від 15 січня 2015 р. Справа Космата проти України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 24. Ст. 351.
429. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року по справі № 1–18/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 12.
430. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року по справі № 17/81–97 № 12–рп/98 № 1–1/98. *Офіційний вісник України*. 1998. 27 серп. (№ 32). С. 59. Ст. 1209.
431. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Г. Устименка) від 30 жовтня 1997 року № vd971030 vп5-зп. *Офіційний вісник України*. 1997. № 46. Ст. 126.

432. Розвиток громадянського суспільства в Україні: минуле, сучасність, перспективи : [кол. моногр.] / за заг. ред. О. М. Руденко, С. В. Штурхецького. Острог : ІГСУ : Вид-во Нац. ун-ту «Остроз. акад.», 2014. 328 с. (Серія: «Громадянське суспільство». Вип. 7).
433. Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні. URL: [http://ukrmediation.com.ua/ua/useful\\_information/articles/?pid=1134](http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134).
434. Рудич Ф. М., Балабан Р. В., Ганжуров Ю. С. Політична система та інститути громадянського суспільства в сучасній Україні : навч. посіб. Київ : Либідь, 2008. 440 с.
435. Рунессон Ерік М., Гі Марі-Лоранс. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління. Вашингтон : [s. n.], 2007. 68 с.
436. Садовский В. Н. Основания общей теории систем: логико-методологический анализ. Москва : Наука, 1974. 279 с.
437. Сало В. І. Поняття, ознаки та класифікація функцій держави. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2009. Вип. 17. С. 77–92.
438. Самойлюк О. Г. Сучасний стан та шляхи підвищення ефективності роботи контрольних органів Верховної Ради України. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/07sogvru.htm>.
439. Сауляк О. П. Сущность правопорядка: теоретико-методологическое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Москва, 2011. 376 с.
440. Сватко О. І. Європейський світ людини: його максими і конфлікти. *Конфліктологічна експертиза: теорія і методика*. Київ : Т-во конфліктологів України, 2008. Вип. 5. С. 74–80.
441. Свобода інформації та право на приватність в Україні. Т. 2 : Право на приватність: condition sine qua non / Харків. правозахис. група ; худож.-оформл. О. Герчук. Харків : Фоліо, 2004. 216 с.
442. Селіванов В., Діденко Н. Правова природа регулювання суспільних відносин. *Право України*. 2000. № 10. С. 11–16.
443. Сердюк Ю. О. Соціальний захист членів сімей працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 19 с.
444. Середа Е. Г. Определение границ надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и политика* : науч.-метод. журн. Спецвып. 2013. Бишкек, 2013. С. 215.

445. Серета О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публічне право*. 2013. №2. С. 219–226.
446. Серета О. Г. Оптимізація системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2014. №1. С. 439–442.
447. Серета О. Г. Органи державної влади як суб'єкти нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства. *Митна справа*. 2013. №6 (90). С. 325–330. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms2013\\_6\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms2013_6(2)).
448. Серета О. Г. Президентський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України. *Наука і правоохорона*. 2013. №4, ч. 2. С. 57–62.
449. Симоненко Ю. М. Взаємодія та конфлікти ЗМІ з представниками правоохоронних органів у вирішенні проблем злочинності. *Наукові записки інституту журналістики*. 2010. Т. 39 (квіт.-черв.). С. 63–66.
450. Синявська О. Ю. Принципи взаємодії персоналу органів внутрішніх справ з населенням. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. Вип. 49. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vkhnuvs/2010\\_49/49/7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2010_49/49/7.pdf).
451. Синяков Д. К. Концепция правового аутопоезиса. Теоретическое обоснование : монография. Москва : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2014. 175 с.
452. Систематизация законодательства в Российской Федерации / под ред. А. С. Пиголкина. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. 382 с.
453. Скакун О. Ф. Верховенство права как принцип интеграции правовых систем в современном мире. *Наукові праці Одеської юридичної академії*. Одеса : Юрид. літ., 2009. Т. 8. С. 37–41.
454. Скакун О. Ф. Верховенство права як принцип взаємодії правових систем в умовах глобалізації. *Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку* : зб. матеріалів міжнар. наук. симпозіуму «Дні порівняльного правознавства» (Київ, 8–11 квіт. 2009 р.). Київ : Логос, 2009. С. 100–102.
455. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник : пер. з рос. Харків : Консум, 2001. 656 с.
456. Скрипнюк О. В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики : [монографія]. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 600 с.

457. Скрипнюк О. Конституційний лад України: ознаки, принципи, гарантії. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2008. № 14. С. 46–51.
458. Словарь иностранных слов. Изд. 15-е. Москва : Рус. яз., 1988. 608 с.
459. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Голов. ред. Укр. рад. енцикл., 1974. 776 с.
460. Слово в предложении : кол. моногр. / под ред. Л. М. Ковалевой (отв. ред.), С. Ю. Богдановой, Т. И. Семеновй. Иркутск : ИГЛУ, 2010. 281 с.
461. Службы охраны труда должны быть на всех предприятиях. *Человек и труд*. 2001. № 10. С. 80.
462. Советское административное право : учебник / под ред. В. И. Поповой, М. С. Студеникиной. Москва : Юрид. лит., 1982. 286 с.
463. Советское трудовое право : учеб. для техникумов / [О. В. Абрамова, М. Л. Захаров, В. И. Никитинский и др.] ; под ред. А. И. Ставцевой. Москва, 1988. 383 с.
464. Соколова І. О. Правовий режим як категорія правової науки : монографія. Харків : Право, 2014. 152 с.
465. Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи. *Юридичний вісник*. 2013. № 2 (27). С. 66–70.
466. Сорока К. О. Основи теорії систем і системного аналізу : навч. посіб. 2-ге вид. Харків : ФОП Тимченко, 2005. 288 с.
467. Стадник М. П. Проект трудового кодексу України: щодо деяких повноважень профспілок у сфері захисту прав. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 181–184.
468. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. Київ : Атіка, 2008. 624 с.
469. Стром А. В. Концепция общества и политической системы Никласа Лумана. *Личность-слово-социум* : материалы VII междунар. науч.-практ. конф., 11–12 апр. 2007 г. Минск : Паркус плюс, 2007. С. 239–243.
470. Сюр Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2006. 183 с.
471. Таманага Б. Верховенство права: історія, політика, теорія / [пер. з англ. А. Іщенко]. Київ : Вид. дім «Києво-Могилян. акад.», 2007. 208 с.
472. Тароєва В. В. Інститути контрольної влади в сучасній Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 219 с.

473. Теория государства и права : курс лекций / под ред. М. Н. Марченко. Москва : Зерцало, 1997. 475 с.
474. Теорія держави і права : навч. посіб. / А. М. Колодій, В. В. Копейчиков, С. Л. Лисенков та ін. ; за заг. ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінформ, 1995. 189 с.
475. Титаренко А. Медіація як альтернативне вирішення трудового спору. *Журнал східноєвропейського права*. 2017. №44. С. 88–93.
476. Трагнюк Р. Функції прокурора на досудовому слідстві. *Право України*. 2007. №4. С. 60–63.
477. Трихліб К. О. Верховенство права: сучасні інтерпретації. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2013. №2–1 (ч. 1), т. 26 (65). С. 152–163.
478. Троцюк Н. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів у сфері інтелектуальної власності. *Юридичний вісник*. 2016. Вип. 4 (41). С. 116–124.
479. Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
480. Трудовой кодекс України : Проект Закону України від 24.07.2017 №1658. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
481. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. Москва, 2002. 656 с.
482. Трудовые споры и медиация: специфика Украины. *Юрист і закон* : аналіт. вид. URL: [http://www.sk.ua/sites/default/files/trudovye\\_spory\\_i\\_mediaciya.pdf](http://www.sk.ua/sites/default/files/trudovye_spory_i_mediaciya.pdf).
483. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. №75, т. 1. Ст. 2125.
484. Уёмов А., Сараева И., Цофнас А. Общая теория систем для гуманитариев : учеб. пособие / под общ. ред. А. И. Уёмова. Варшава : Wydawnictwo Uniwersytas ĩ Rediviva, 2001. 276 с.
485. Ухвала Верховного Суду України від 15.01.1992. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/VS92032.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS92032.html).
486. Фесенко Є. В. Системний підхід як метод моделювання конструктивних ознак кримінально-правових інститутів. *Вісник Академії адвокатури України*. 2015. Т. 12, №3 (22). С. 88–96.



487. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2002. 202 с.
488. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна Хартія (переглянута): питання адаптації. Київ : Знання, 2005. 276 с.
489. Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. 6-е изд., перераб. и доп. Москва : Политиздат, 1991. 560 с.
490. Фишер Р., Юри В., Паттон Б. Переговоры без поражения: Гарвардский метод : пер. с англ. Москва : ЭКСМО, 2010. 288 с.
491. Характеристика інституту медіації на прикладі Німеччини. URL: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1884>.
492. Хартія основних прав Європейського Союзу : міжнар. док. від 07.12.2000. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_524).
493. Холодинова Ю. В. Медиация как способ урегулирования трудовых споров и роль посредника (медиатора) в этом процессе. *Бизнес, менеджмент и право*. 2012. № 1. URL: [http://bmpravo.ru/show\\_stat.php?stat=875](http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=875).
494. Цалін С. Д. Логічний словник-довідник. 5-те вид., випр. і допов. Харків : Факт, 2008. 383 с.
495. Цвік М. В. Конституційні проблеми розподілу властей (деякі загально-теоретичні аспекти). *Вісник Академії правових наук України*. 1993. № 1. С. 60–68.
496. Цепин А. И. Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе. *Советское государство и право*. 1977. № 7. С. 22–28.
497. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 200 с.
498. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435 IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
499. Циганчук Н. А. Про необхідність реформування трудового законодавства України. *Вісник Запорізького національного університету*. 2013. № 2 (I). С. 216–220.
500. Циганчук Н. А. Проблеми розвитку трудового права перехідного періоду. *Право в Україні: теорія і практика*. 2002. № 2. С. 241–244.
501. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 20 с.
502. Цофнас А. Ю. Системний підхід до аналізу гносеологічних проблем : автореф. дис. ... д-ра філос. наук : 09.09.09. Одеса, 1999. 42 с.

503. Цыганенко Г. П. Этимологический словарь русского языка : более 5000 слов. Киев : Рад. шк., 1989. 511 с.
504. Чанишев Р. І. Інформація про персональні дані працівника та її захист. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. Одеса : Юрид. літ., 2010. Вип. 52. С. 94–99.
505. Чанишев Р. І. Поняття та класифікація персональних даних працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 73–81.
506. Чанишев Р. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ : Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2012. 215 с.
507. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Структура права на інформацію сторін трудового договору. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2015. №1 (1). С. 141–147.
508. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины : учеб.-справ. пособие. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.
509. Чепульченко Т. О. Верховенство права як основоположний принцип сучасного правотворення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2012. Вип. 2 (14). С. 185–188.
510. Черновой А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. 200 с.
511. Чешков М. А. Глобалистика: предмет, проблемы, перспективы. *Общественные науки и современность*. 1998. №2. С. 129–139.
512. Чуб О. О. Конституційне право громадян України на участь в управлінні державними справами : монографія. Харків : Одиссей, 2005. 232 с.
513. Чубарьян А. О. Европейская идея в истории: проблемы войны и мира. Москва : Междунар. отношения, 1987. 352 с.
514. Чувардинський О. Г. Громадянське суспільство в Україні: становлення, функціонування, перспективи розвитку. Київ ; Ніжин : ТОВ Аспект-Поліграф, 2006. 276 с.
515. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод в сучасних умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 204 с.
516. Чуча С. Ю. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры. *Российская юстиция*. 2003. №2. С. 34.

517. Чуча С. Ю. Защита прав субъектов трудовых отношений арбитражным судом. *Проблемы защиты трудовых прав граждан* : материалы науч.-практ. конф. Москва, 2004. С. 172.
518. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. 359 с.
519. Шамликашвили Цисана. Медиация как метод внесудебного разрешения споров. Москва : Межрегион. центр управленч. и полит. консультирования, 2006. 86 с.
520. Шамрай В., Олійник І. Поняття і суть взаємодії, її значення. *Прокуратура, людина, держава*. 2004. № 1. С. 60–67.
521. Шейко В. М., Кушнарченко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Знання-Прес, 2002. 295 с.
522. Шемшученко Ю. С. Передмова. *Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики* : монографія : у 2 кн. Кн. 1 : Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії / за заг. ред. Ю. С. Шемшученка ; відп. ред. Н. М. Оніщенко. Київ : Юрид. думка, 2008. С. 5.
523. Шемятенков В. Г. Европейская интеграция : учеб. пособие. Москва : Междунар. отношения, 2003. 400 с.
524. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права : учеб. пособие (по изд. 1910–1912 гг.). Москва, 1995. Т. 2, вып. 2, 3, 4.
525. Шишкін В. Чи готова держава до захисту прав громадян? (риторичні міркування). *Право України*. 1995. № 12. С. 28–30.
526. Шляхтун П. П. Політологія (теорія та історія політологічної науки). Київ : Либідь, 2002. 226 с.
527. Щербина В. І. Проблеми формування ідеології сучасного трудового права. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7–8 жовт. 2011 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Кроссроуд, 2011. С. 93–97.
528. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
529. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2016. 552 с.

530. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ : Права людини, 2018. 660 с.
531. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. Київ : Омбудсман України, 2011. 370 с.
532. Шукін О. С. Добровільність як основоположний принцип вирішення індивідуальних трудових спорів. *Право і суспільство. Трудове право і право соціального забезпечення*. 2015. №2 (3). С. 125–132.
533. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.] ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Укр. енцикл., 1999. Т. 2 : Д – Й. 744 с.
534. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.] ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5 : П – С. 736 с.
535. Яковюк І. В. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз : монографія. Харків : Право, 2013. 760 с.
536. Якушев І. Взаємодія норм трудового права і правового регулювання. *Історико-правовий часопис*. 2016. №2 (8). С. 107–111.
537. Яновська О. Г. Концептуальні засади функціонування і розвитку змагального судочинства : монографія. Київ : Прецедент, 2011. 303 с.
538. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 476 с.
539. Ярошенко О. М. До питання про метод правового регулювання праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. Луганськ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2009. №13. С. 45–52.
540. Ярошенко О. М. Метод правового регулювання соціально-трудових відносин. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 верес. 2010 р.) / за ред. В. С. Венедіктова. Харків : Укр. асоц. фахівців труд. права ; Харків. екон.-прав. ун-т, 2010. С. 11–15.
541. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1999. 18 с.

542. Ярошенко О. М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення. *Трудове право України в контексті європейської інтеграції* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : УАФТП ; ХНУВС, 2006. С. 175–180.

*Наукове видання*

СЕРЕДА Олена Григорівна

**ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ  
ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ  
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ  
ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**Монографія**

Редактор *О. М. Нещеретна*

Коректори *А. О. Гончарова, А. А. Фесенко*

Комп'ютерна верстка *О. А. Лисенко*

Підписано до друку 26.11.2018.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Ум. друк. арк. 27,9. Обл.-вид. арк. 22,27. Вид. № 2088.  
Тираж 300 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
вул. Чернишевська, 80а, Харків, 61002, Україна  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ТОВ «ПРОМАРТ»  
Тел. (057) 717-28-80