

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

СЕРЕДА ОЛЕНА ГРИГОРІВНА

УДК 349.2:339.92(477):061.1 ЄС

**ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ
ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Харків – 2019

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор **Прилипка Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, академік (дійсний член) НАПрН України.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Андрійв Василь Михайлович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;

– доктор юридичних наук, професор **Могілевський Леонід Володимирович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, учений секретар секретаріату Вченої ради;

– доктор юридичних наук, доцент **Шумна Лариса Петрівна**, Академія Державної пенітенціарної служби, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права.

Захист відбудеться «18» червня 2019 р. о 10 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-А).

Автореферат розіслано « 15» травня 2019 р.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Конституція України визначає, що права та свободи людини і громадянина є змістом і спрямованістю діяльності держави (ст. 3). Держава гарантує захист прав та свобод людини і громадянина. Розробивши і прийнявши норму права, вона зобов'язана встановити необхідні гарантії, способи і форми захисту прав, свобод і законних інтересів громадян, що охоронятимуться нормою закону. Адже надане особі суб'єктивне право, не гарантоване від його порушення необхідними засобами захисту, є лише декларативною нормою.

За сучасних умов захист суб'єктивних прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин має стати ключовим питанням на шляху приєднання України до Європейського Союзу. Права сторін трудових правовідносин, не забезпечені державними засобами захисту, не можуть точно й безумовно реалізовуватись, оскільки ефективність захисту трудових прав залежить від наявності належних засобів захисту, які уповноважені суб'єкти мали б реальну можливість застосовувати.

В умовах реформування національного законодавства в царині праці з урахуванням правового доробку Європейського Союзу проблема державно-правового механізму захисту трудових прав працюючих набуває особливої значущості, що зумовлено потребою створення ефективної системи захисту трудових прав саме працівника як економічно більш слабкої сторони трудових правовідносин, але цьому одночасно слід забезпечити баланс інтересів працівників і роботодавців. Тобто дослідження державного механізму захисту трудових прав має відбуватися з точки зору системного підходу до цієї проблеми, тобто розробити універсальну систему захисту трудових прав і охоронюваних законом інтересів працівників і роботодавців, детально розглянути її елементи і принципи побудови.

Незважаючи на наявність певного нормативного регулювання державного механізму захисту трудових прав, існують суттєві недоліки правового забезпечення реалізації права на захист і недосконалість засобів захисту трудових прав. Така ситуація сприяє збільшенню числа порушень трудових прав як працівників, так і роботодавців. Ще більше поглиблюється наявна проблема тим, що здійснення органами державного нагляду й контролю своїх повноважень є малодієвим. Такий стан справ можна налагодити, якщо на державному рівні приділяти відповідну увагу процесам, що

відбуваються у сфері праці. Адже результативність захисту трудових прав залежить безпосередньо від ролі в ньому держави, оскільки найбільш перспективним є саме державний механізм правового захисту цих прав.

Удосконалення державного механізму захисту трудових прав є важливим особливо зараз, позаяк перспектива інтеграції України до європейського простору зумовлює потребу приведення норм вітчизняного законодавства у сфері праці у відповідність до міжнародних правових документів, а також розроблення теоретико-методологічної бази для формування й реалізації довгострокової політики держави в царині захисту прав сторін трудових правовідносин. Крім цього, дослідження правового механізму захисту прав і свобод у сфері праці набуває вагомого значення в період розвитку суспільства, оскільки саме остання внаслідок своєї соціально-економічної незамінності служить надійним фундаментом суспільного благополуччя.

Різні аспекти проблеми захисту прав особи привертали увагу вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, вони висвітлювались у працях таких учених із загальної теорії права, як С. С. Алексєєв, В. К. Бабаєв, О. Е. Лейст, О. В. Малько, М. С. Малєїн, І. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин, І. В. Яковюк та ін.

Не оминули своєю увагою вищезазначену проблему і вчені в галузі трудового права, а саме: О. А. Абрамова, М. Г. Александров, В. М. Андрійів, О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Л. Я. Гінзбург, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, О. В. Захаров, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, О. В. Москаленко, В. І. Нікітінський, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тему дисертації затверджено вченою радою Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 26 грудня 2014 р. (протокол № 5).

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства,

практики його застосування, міжнародного та зарубіжного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених розробити концепцію державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу, розкрити особливості функціонування складників такого механізму, а також виявити тенденції їх подальшого розвитку, розробити і сформулювати, пропозиції і рекомендації, спрямовані на вдосконалення вказаного механізму.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- розкрити зміст конструкцій «захист прав працівників» і «державно-правовий механізм захисту прав працівників»;
- з'ясувати проблеми й перспективи розвитку державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах євроінтеграції;
- окреслити сутність правового аутопоезису як методологічного фактора формування захисту прав працівників;
- охарактеризувати теоретичні і практичні проблеми реалізації законодавства про охорону праці в Україні;
- визначити зміст правового регулювання безпеки й гігієни праці за законодавством Європейського Союзу;
- визначити шляхи вдосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду й контролю за дотриманням в Україні трудового законодавства;
- навести пропозиції щодо оптимізації системи суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;
- висвітлити особливості захисту персональних даних працівників за законодавством європейських держав;
- розкрити природу медіації (посередництва) як можливості захисту прав працюючих і вирішення трудових спорів (конфліктів);
- виявити специфіку міжнародного правового регулювання нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства;
- окреслити шляхи вдосконалення трудового законодавства України на засадах прогресивного зарубіжного досвіду.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають при реалізації працівниками свого права на захист у випадку порушення їх прав у сфері праці, а також специфіка державно-правового механізму захисту цих прав.

Предметом дослідження є державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

Методи дослідження. Для досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання висновків і рекомендацій використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукових пошуків задіяно діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню державно-правового механізму захисту прав працівників у його взаємозв'язку і взаємозумовленості із глобалізаційними і євроінтеграційними процесами в суспільстві, що дозволило розкрити сучасний стан досліджуваного предмета.

За допомогою логіко-семантичного й дедуктивного методів і методів абстрагування й узагальнення розкрито понятійний апарат таких конструкцій, як «державно-правовий механізм захисту прав працівників», «правове забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників», «захист прав працівників», «безпека і гігієна праці» та ін. (підрозділи 1.1; 1.2; 3.2).

Застосування системно-структурного й системно-функціонального методів, а також методів класифікації і групування допомогло: (а) структурувати за групами систему суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства (підрозділ 5.2), (б) з'ясувати сутність верховенства права як основоположного принципу правового механізму захисту прав у сфері праці (підрозділ 1.2), (в) систематизувати актуальні проблеми реалізації законодавства про охорону праці в Україні (підрозділ 3.1), (г) проаналізувати практику Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів, пов'язаних з гарантуванням безпеки й гігієни праці (підрозділ 3.4).

Метод моделювання знайшов відбиття при опрацюванні концепції вдосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства і сформулювання конкретних пропозицій з удосконалення в умовах євроінтеграції законодавства України в сфері захисту прав працівників з метою вирішення актуальних проблем забезпечення захисту прав вітчизняних працівників відповідно до стандартів Європейського Союзу і з урахуванням міжнародного досвіду в цій царині (підрозділ 5.1; 6.1).

Метод компаративістики став у нагоді у процесі порівняння чинного законодавства про працю, проекту Трудового кодексу України з директивами й регламентом Євросоюзу, конвенціями МОП, а також при вивченні зарубіжного досвіду з тематики дослідження (підрозділи 3.3; 3.5; 4.1).

Теоретико-прогностичний метод надав можливості обґрунтувати пропозиції й рекомендації з удосконалення чинного

трудового законодавства України. У роботі знайшли відбиття й деякі інші методи наукового пізнання.

Нормативно-правовим підґрунтям дослідження послужили: Конституція й законодавчі акти України, чинне трудове законодавство, конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти міністерств та відомств щодо регулювання трудових відносин. У дисертації наводяться рішення національних судів, рекомендації, узагальнення практики і правові позиції з досліджуваних питань, викладені Європейським судом з прав людини, директиви ЄС, а також нормативно-правові акти трудового й суміжних галузей права зарубіжних держав.

Емпіричні підвалини дослідження становлять статистичні матеріали, дані соціологічних опитувань, довідкові видання й аналітично-довідкові статті, офіційні доповіді органів державної влади, й міжнародних міжурядових організацій, міжнародних і національних неурядових організацій про стан захисту прав працівників в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою роботою, в якій на підставі аналізу чинного національного законодавства, практики його застосування, міжнародного й зарубіжного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу, розкрито специфіку функціонування складників цього механізму, виявлено тенденції їх подальшого розвитку, розроблено і сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення державно-правового механізму захисту трудових прав. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– доведено, що державно-правовий механізм захисту прав людини у сфері праці є більш вузьким поняттям, порівняно із соціально-правовим механізмом гарантування прав людини, оскільки останній включає в себе не лише діяльність державних інститутів, а й сукупність засобів забезпечення непорушності й відновлюваності прав людини в цій галузі;

– обґрунтовано необхідність прийняття Закону України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», де визначались би суб'єкти, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові й організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства, основні напрямки її здійснення, а також права й обов'язки наглядових і контролюючих органів та їх посадових осіб у зазначеній сфері;

– встановлено сутність концепції аутопоезису як умови стійкості й виживання системи трудового права. Адже специфіка його норм полягає в тому, щоб за їх допомогою здійснити реалізацію унікальної здатності людини як особистості до праці, за допомогою якої створюються матеріальні і духовні цінності, зростає благополуччя самого працівника та членів його сім'ї;

– запропоновано використовувати концепцію аутопоезису при з'ясуванні сутності змін у змісті трудових правовідносин, що відбуваються на етапі євроінтеграційних перетворень. Ці зміни не означають, що трудові правовідносини втрачають певні ознаки, адже, зберігаючи власну цілісність, вони одночасно набувають нових рис, чим розширюють свій зміст;

– висловлено позицію щодо потреби надання правової визначеності новим формам залучення людей до праці на рівні закону, норми якого повинні відповідати міжнародним і європейський стандартам у цій царині. Для цього аргументується важливість закріплення в чинному Кодексі законів про працю України й у проекті Трудового кодексу України самостійної глави «Особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості», а також окреслення її структури і змісту;

– рекомендовано провести структурну перебудову вітчизняного законодавства про охорону праці, щоб у спеціальному законі закріпити відповідні стандарти у сфері безпеки й гігієни праці, й передбачити їх диференціацію, як за галузевою ознакою сфери господарської діяльності роботодавця, так і за ознакою суб'єктною, зумовленою відмінностями статі людини й віковими особливостями її розвитку. З метою впровадження європейського підходу щодо «адаптації роботи до працівника» слід установити умови організації праці й виробничого середовища на робочому місці для осіб з особливими потребами.

Удосконалено:

– дефініцію конструкції «захист трудових прав працівників»,

під якою треба розуміти систему, яка охоплює комплекс взаємопов'язаних правових інститутів, що встановлюють право працівника на захист його трудових прав і законних інтересів, визначають способи такого захисту, закріплюють характерні для них засоби правового примусу, правила і процедури;

– перелік вимог до суб'єктів державного нагляду за дотриманням трудових прав працівників, тобто до спеціальних уповноважених державних органів, що здійснюють наглядові функції, а саме: між цими суб'єктами й, так би мовити, «піднаглядними» не повинно бути підпорядкування, цим суб'єктом належить мати компетенцію щодо проведення перевірки об'єкта нагляду й можливості надання приписів про усунення виявлених порушень.

Набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо:

– розуміння ролі професійних спілок у механізмі захисту прав працівників. Наголошується, що ключовими питаннями у реформуванні законодавства в цій царині має стати розширення впливу профспілок у встановленні умов праці, в застосуванні й реалізації роботодавцем його дисциплінарної влади;

– важливості зближення вітчизняного трудового законодавства із сучасною європейською системою права, з урахуванням якої можна вдосконалити підприємницьку, творчу, соціальну й культурну активність громадян України як демократичної й соціальної держави, розвиток її трудового законодавства в рамках Європейського Союзу, реалізацію широкого кола економічних і соціальних прав, у тому числі й фундаментального права на працю;

– запровадження медіації як альтернативного методу вирішення трудових спорів, як одного зі способів захисту трудових прав працівників, який служить механізмом позасудового врегулювання таких спорів, виступає ефективним і сучасним інструментом демократичного розв'язання розбіжностей між суб'єктами трудового права;

– розмежування функцій державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, які полягають у тому, що за результатами перевірок при проведенні державного нагляду наглядові органи вправі надавати роботодавцям обов'язкові приписи, зупиняти дію актів роботодавця, притягувати порушників трудового законодавства до відповідальності. А ось контролюючі органи за результатами своїх перевірок мають право висувати вимоги до роботодавців щодо усунення порушень трудового законодавства, а в разі їх невиконання – ініціювати притягнення винних осіб до

відповідальності.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в перебігу дослідження висновки й отримані результати можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – при проведенні подальших теоретичних досліджень державно-правового механізму захисту прав працівників, у тому числі в умовах інтеграції України до Європейського Союзу;

– у навчальному процесі – під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право» й «Міжнародні соціальні стандарти», підготовки відповідних робочих програм та учбових планів, а також при написанні підручників і навчальних посібників;

– у правотворчості – у процесі підготовки й опрацювання змін і доповнень до чинних КЗпП й законів України, підзаконних актів, прийнятих на їх розвиток, а також при підготовці проекту Трудового кодексу України та інших законодавчих актів про працю;

– у правозастосуванні – у практичній діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, їх об'єднань та організацій, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, а також судів.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні її теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідались автором на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 10–11 квітня 2013 р.); «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 21–22 червня 2013 р.); «Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Львів, 16–17 серпня 2013 р.); «Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті» (м. Львів, 15–16 листопада 2013 р.); «Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти» (м. Дніпропетровськ, 22–23 листопада 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 20–21 листопада 2013 р.); «Право: історія, теорія, практика» (м. Львів, 14–15 березня 2014 р.); «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 26 листопада 2015 р.); «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.); «Нові

завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті» (м. Одеса, 26–27 лютого 2016 р.); «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 26 жовтня 2016 р.); «Ефективність норм права» (м. Київ, 17 листопада 2016 р.); «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 16 листопада 2018 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення проведеного дослідження знайшли відбиття в 2 монографіях, у 35-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, з яких – 7 статей у зарубіжних виданнях, і в тезах 15-х доповідей на вказаних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Структура роботи зумовлюється її метою та завданням, об'єктом та предметом дослідження. Дисертація складається зі вступу, 5-ти розділів, які містять 20 підрозділів, з висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 462 сторінки, з яких основного тексту – 397 сторінок, список використаних джерел – 588 найменувань на 55 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про їх апробацію, а також про публікації, в яких були відображені ключові теоретичні і практичні положення дослідження, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1. «Значення і теоретико-правові засади державно-правового механізму захисту прав працівників в Україні в умовах євроінтеграції» містить 4 підрозділи.

У підрозділі 1.1. «Поняття захисту прав працівників державою» встановлено, що в широкому розумінні поняття «захист трудових прав» означає будь-яку діяльність держави, громадських об'єднань і приватних осіб, спрямовану на усунення перешкод у реалізації й 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. Захист трудових прав у вузькому значенні можна розглядати тільки у випадку їх порушення, адже останнє служить правовою підставою для захисту трудового права правовими засобами.

Захист трудових прав та інтересів працівників становить собою комплексне міжгалузеве утворення, певну систему, яка об'єднує низку самостійних, але тісно взаємопов'язаних правових інститутів. Елементами такої системи виступають конкретні форми захисту трудових прав, що утворюють інституціональну єдність. Ці елементи тісно взаємопов'язані, їх функції перетинаються, що має неабияке значення для ефективного функціонування системи в цілому.

Своїм завданням захист прав працівників має не лише накладення відповідної санкції на посадових осіб і притягнення їх до відповідальності на підставах та умовах, передбачених законом, а й відновлення порушеного права, що дозволяє розглядати такий захист як цілісну систему, якою охоплюється сукупність заходів правового примусу, застосовуваних у зв'язку з порушенням цих прав і спрямованих на захист останніх.

У підрозділі 1.2. «Верховенство права як основоположний принцип державного механізму захисту прав працівників у сфері праці» доведено, що принцип верховенства права полягає в тому, що неповне або суперечливе регулювання відносин у царині праці або взагалі його брак чи нерегульованість не можуть бути підставою для відмови в розгляді в суді звернення працівника й вирішенні ним заявлених вимог у процесі неупередженого судового розгляду трудового спору. Крім цього, цей принцип, як одна з основ механізму захисту прав працівників і засад судочинства, зобов'язує суд при вирішенні трудового спору по суті й на підставі справедливості й заборони обмеження прав людини праці керуватися положеннями нормативно-правових актів у цій сфері, які утверджували б права працівника.

Принцип верховенства права за своєю сутністю і змістом є багатограним і складається з таких елементів, як законність, правова визначеність, заборона свавілля, вільний доступ до правосуддя, незалежність і неупередженість судів, їх повага і дотримання прав людини, недискримінація й рівність перед законом. Усі ці елементи знаходять свій прояв у процесі розгляду судами трудових спорів. Принцип верховенства права визначає спрямованість судочинства на досягнення соціальної справедливості, що є основною засадою

правосуддя у процесі здійснення господарської діяльності в ринкових умовах, перепоною негативним виявам свавілля з боку роботодавця тощо. Реалізація цього принципу неможлива без забезпеченої можливості доступу особи до незалежного й неупередженого суду, провадження в якому відповідає вимогам справедливого судового розгляду

Натомість, реалізацію права на працю можна трактувати як певну процедуру дій, спрямованих на здійснення цього права й на визначення змісту всіх норм трудового права як галузі права і внутрішньої узгодженості відповідно до об'єктивних потреб розвитку соціально-трудова відносин. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України має сприйматися як інструмент і процес досягнення державою стратегічних цілей і завдань національного, національно-економічного, громадсько-політичного й культурного розвитку, що стало невід'ємною реалією сьогодення.

У підрозділі 1.3. «Поняття та значення державно-правового механізму захисту прав працівників в Україні в умовах євроінтеграції» містяться ідеї реформування трудового законодавства з урахуванням соціально-економічних змін, побудови ефективного механізму діяльності органів державної влади в галузі трудового права, які мають бути спрямовані на перетворення державно-правового механізму забезпечення прав людини в галузі праці на фундаментальні засади захисту прав працівників.

Під механізмом забезпечення прав у царині трудових відносин пропонується розуміти цілісну систему правових форм, заходів і засобів, взаємодія яких спрямована на реалізацію цих прав і свобод працівниками, убезпечення від посягань на ці цінності, на попередження їх порушень і на поновлення порушених прав.

Аргументується, що механізм реалізації захисту прав та свобод людини і громадянина у трудовому праві повинен забезпечуватися системою органів державної влади й різноманітних інституцій. Державно-правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці є більш вузьким поняттям порівняно із соціально-правовим механізмом гарантування прав людини, оскільки останній включає в себе не лише діяльність державних інститутів, а й сукупність засобів непорушності й відновлюваності прав людини в цій галузі.

У підрозділі 1.4. «Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах євроінтеграції: проблеми та перспективи розвитку» констатується, що основною формою захисту державою прав працівників є судовий захист цих прав, однак ця форма їх

захисту не позбавлена серйозних недоліків.

Обстоюється думка, що спеціалізовані трудові суди мають вагомі переваги порівняно із судами загальної юрисдикції. Запровадження таких спеціалізованих судів має сенс лише у випадку, якщо правила судочинства у них і гідна організація їх діяльності дозволять належним чином розв'язувати проблеми, характерні для судів загальної юрисдикції.

Спеціалізованому трудовому суду належить стати більш доступним для працівників, у ньому мають забезпечуватися рівні можливості працівників і роботодавців, а судочинство повинно бути більш своєчасним, менш обтяжливим і конфліктним, мають бути створені кращі умови для примирення сторін. При цьому йому треба залишатися незалежним, неупередженим, кваліфікованим і справедливим, бо інакше судова реформа не буде мати сенсу.

Судові форми захисту трудових прав працівників не виключають необхідності адміністративних форм, розгляд справи про порушення трудових прав у суді не є перешкодою для розгляду справи про те саме порушення інспекцією праці.

Розділ 2. «Зміни парадигми методології захисту прав працівників у сучасних умовах європейської інтеграції» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Теоретико-правові засади системного підходу як підґрунтя формування правового аутопоезису» наводиться тлумачення поняття «аутопоезис». Його концепція ґрунтується на досягненнях і засадничих підходах науковців до системності як такої. Будь-яким соціальним системам в умовах сьогодення обов'язково притаманний складний процес управління, який є підґрунтям їх змістовного впорядкування, зрозумілого й науково обґрунтованого впливу на них.

Інноваційний і прогресивний процес управління має впливати на розвиток підприємства, установи, організації, визначати стратегію розвитку, об'єктивні закономірності поліпшення виробництва товарів чи надання послуг, протистояти негативним явищам, поліпшувати умови праці, підвищувати охорону праці тощо.

У підрозділі 2.2. «Правовий аутопоезис як методологічний фактор формування захисту прав працівників» аргументується, що теорія аутопоезису може бути засадою теоретичних і практичних підходів у правовому регулюванні проведення конкурсів на зайняття посад, при затвердженні кваліфікаційних вимог, проведенні кваліфікаційного оцінювання тощо.

Використовуючи концепцію аутопоезису, можемо окреслити сутнісні зміни у змісті трудових правовідносин, що відбуваються на етапі євроінтеграційних перетворень. Так, дедалі частіше робляться спроби обґрунтувати наукові положення про те, що немає принципової різниці між трудовими й цивільно-правовими правовідносинами, що нібито трудове право – це рудимент соціалістичної системи. Проте на практиці нав'язування таких поглядів призводить лише до порушення трудових прав працівників. Зміст трудових правовідносин взагалі як і зміст трудового договору, зокрема, в умовах євроінтеграційних перетворень дійсно зазнають суттєвих змін. Але це не означає, що вони втрачають свої звичні ознаки, адже, зберігаючи свою цілісність, вони водночас набувають нових рис і розширюють свою сутність.

Розділ 3. «Удосконалення законодавства України про охорону праці в контексті адаптації до законодавства Європейського Союзу щодо безпеки й гігієни праці» поділяється на 4 підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Теоретичні та практичні проблеми реалізації законодавства про охорону праці в Україні» обґрунтовується, що підвищення в Україні інтенсивності праці на підставі трудового договору певною мірою можна розглядати як найпоширеніший ризик у трудовому процесі, оскільки наявні економічні проблеми, намагання малого й середнього бізнесу вижити в умовах сьогодення доволі часто досягається шляхом незаконного збільшення тривалості робочого часу й, відповідно, зменшення часу на відпочинок працівників, що негативно позначається на їх стані здоров'я.

Забезпечення працівників колективними й індивідуальними засобами безпеки, спрямованими на збереження їх життя і здоров'я в широкому розумінні створює для працівника не лише умови захищеності від ризиків для здоров'я у виробничому середовищі, а й убезпечують членів його сім'ї від перенесення негативних чинників останнього в місцях побуту. А це свідчить про те, що питання безпеки й гігієни праці не тільки служать важливим складником приватних відносин між працівником і роботодавцем, а й містять загальнодержавний елемент публічних інтересів, спрямованих на збереження здоров'я всієї нації.

Державне управління процесами створення вітчизняними роботодавцями належних умов праці вимагає не лише участі держави в затвердженні відповідних умов і стандартів, а й посилення захисту прав працівника з боку держави. До того ж, забезпечення безпечних і

здорових умов праці, безперервність у полегшенні виробничих процесів виступають однією з характерних рис організації виробництва на партнерських засадах.

У підрозділі 3.2. «*Безпека й гігієна праці як складова змісту трудових правовідносин*» підтримується точка зору науковців про потребу забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці, на її безпеку і гігієну. Безпека і гігієна праці мають бути вагомими складовими елементами змісту трудових правовідносин, за яких працівник і роботодавець взаємопов'язані. Цей правовий зв'язок дозволяє працівникам вимагати від роботодавця створення й підтримання відповідних умов праці, а роботодавець зобов'язаний не просто створити працівникам певну систему заходів і засобів, спрямованих на збереження їх життя, здоров'я і працездатності у процесі трудової діяльності, а й забезпечити згідно з існуючими стандартами й нормативними вимогами безпечні і здорові умови праці на робочому місці, причому незалежно від чисельності працюючих.

Безпека праці включає в себе право індивіда на безпечне виконання покладених на нього трудових обов'язків. Це право за своїм змістом має конституційну природу і входить до правового статусу людини, який відображає відносини останньої з державою. Безпека праці – основний компонент гідної праці, провідний принцип її реалізації й визначення критеріїв її оцінки. Право працівника на здорові й безпечні умови праці пов'язано з його вільним доступом до таких соціальних благ, як здоров'я, медичний догляд, соціальне обслуговування та ін. Результатом безпеки праці мають бути трудові досягнення працівників за допомогою системи заходів, що входять до поняття «охорона праці». Умови праці повинні заперечувати реалізацію високих стандартів гідної праці, що включають в себе також умови для збереження працездатності, життя і здоров'я працівника.

Усі норми з охорони праці залежно від їх змісту пропонується поділити на організаційно-правові, які забезпечують порядок задіяння тих чи інших заходів у цій галузі й матеріально-правові, які закріплюють правові приписи щодо забезпечення життя і здоров'я працівника у трудовому процесі. Перша група норм спрямована на організацію забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом регламентації діяльності роботодавця і суб'єктів нагляду й контролю в галузі охорони праці. Друга група норм включає численні правила техніки безпеки і процесу поведження з технікою, що закріплені з

метою мінімізації випадків завдання шкоди життю чи здоров'ю працівника, а також оточуючим через його невміле використання обладнання, сировини, технологій та ін.

У підрозділі 3.3. «Правове регулювання безпеки й гігієни праці за законодавством Європейського Союзу» аналізується правовий доробок зарубіжних держав-членів Європейського Союзу з питань забезпечення безпеки й гігієни праці. Вихідною засадою європейського законодавства є забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочому місці працівника, тобто первинним є визначення місця, де мають бути забезпечені безпека і гігієна праці.

Безпека й гігієна праці в різних галузях господарювання мають свою специфіку й забезпечуються індивідуалізацією підходів до організації охорони праці загалом. З метою досягнення єдності підходів до правового регулювання безпеки й гігієни праці в законодавстві ЄС окремо висвітлені мінімальні умови до цього перш за все на мобільних будівельних майданчиках, у наземних і підземних гірничодобувних галузях, на бортах риболовецьких суден тощо.

Зобов'язання держав-членів Європейського Союзу й держав, які приєдналися до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, передбачають створення цими державами таких законодавчих та адміністративних механізмів захисту прав та основоположних свобод, які впливають і на державну, і на приватну сфери діяльності. Що ж стосується механізмів захисту права працівників на життя, в цьому питанні техніка безпеки й охорона праці виступає необхідним складовим елементом правового забезпечення цього права.

У підрозділі 3.4. «Шляхи вдосконалення вітчизняного законодавства про охорону праці в умовах євроінтеграції України» запропоновано внесення конкретних змін до вітчизняного законодавства про охорону праці, які полягають у таких ідеях: (1) деталізувати українське законодавство щодо регламентації вимог обладнання робочих місць з позиції безпеки й гігієни праці; (2) закріпити у спеціальному законодавстві відповідні стандарти у сфері безпеки й гігієни праці, а також передбачити їх диференціацію як за галузевими ознаками господарської діяльності роботодавця, так і за суб'єктними ознаками працівників, що зумовлено відмінностями щодо їх статі й віковими особливостями їх розвитку; (3) удосконалити процеси управління ризикам та ін.

Висловлюється позиція щодо необхідності внесення змін до ч. 1 ст. 153 КЗпП України, яку пропонується викласти в такій редакції: «Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним

орган чи фізична особа зобов'язана створити працівникові справедливі, безпечні і здорові умови праці на робочому місці й у виробничому середовищі». Статтю 157 КЗпП України варто доповнити частиною 5 такого змісту: «Державні галузеві й міжгалузеві нормативні акти про охорону праці поширюються на всі без винятку робочі місця працівників, а також місця навчання, стажування чи виконання робіт з підвищеною небезпечкою».

У Законі України «Про охорону праці» перегляду потребує ст. 1, зокрема, щодо її доповнення дефініціями таких понять, як «безпека й гігієна праці», «робоче місце», «безпечні і здорові умови праці», «допуск до робіт». Під безпечними і здоровими умовами праці слід розуміти умови у виробничому середовищі й на робочому місці, які дозволяють зберігати й підтримувати повне фізичне, психічне і соціальне благополуччя працівника, а в разі роботи працівника в несприятливих та/або шкідливих умовах праці такі умови мають максимально мінімізувати вплив небезпечних речовин і чинників на його життя і здоров'я та членів його сім'ї.

Зміст ст. 2 вказаного Закону слід викласти в такій редакції «Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства перебувають у правовідносинах з працівниками, стажистами, учнями».

До ст. 18 досліджуваного Закону варто внести доповнення такого змісту: «Працівники, стажисти, учні, які перебувають у трудових правовідносинах або отримують освітні послуги чи послуги з набуття практичних навичок від юридичних і 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 з правил поведінки в разі виникнення аварії».

Закони України «Про колективні договори і угоди» і «Про соціальний діалог» рекомендується доповнити положеннями, які корелюються з пропозиціями, викладеними до статей 13, 157 і 161 КЗпП України. Отже, необхідно закріпити, що у процесі досягнення угоди за зобов'язаннями галузевих угод сторони останньої зобов'язані визначити необхідний мінімальний перелік заходів з охорони праці, які мають реалізовуватися протягом часу дії цієї угоди на всіх підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, які застосовують працю на підставі трудового договору у відповідній сфері господарювання. Подібні положення також необхідно закріпити у ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». У названих

Законах також потрібно закріпити норму такого змісту: «Плани заходів з охорони праці, закріплені галузевою угодою, є обов'язковими для виконання роботодавцям і працівниками».

Розділ 4. «Проблеми і напрями вдосконалення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства як складові державного механізму захисту прав працівників» охоплює 6 підрозділів.

У підрозділі 4.1. «Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» підкреслюється, що законодавство у сфері нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, як комплексний, інтегрований і спеціалізований складник трудового законодавства, становить собою систему взаємопов'язаних і взаємоузгоджених, уніфікованих і диференційованих нормативно-правових актів, які є джерелом і формою вираження правових норм, спрямованих на регулювання відносин у сфері нагляду й контролю за дотриманням вимог законодавства про працю.

Ефективність нагляду й контролю в розглядуваній царині прямо залежить від якості й повноти нормативно-правового забезпечення трудового законодавства. У зв'язку із цим пропонується внести деякі зміни до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

У підрозділі 4.2. «Правова характеристика суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» робиться акцент на тому, що контроль за додержанням законодавства про працю відповідатиме своєму призначенню, тільки якщо він буде своєчасним і об'єктивним, спрямованим на кінцевий результат. При цьому організація його проведення і здійснення процедури не повинна заважати роботі тих, кого контролюють, і відбуватись у чітко встановлених межах. Дієвість контролю має досягатися не кількістю перевірок, а реальним забезпеченням виконання окреслених завдань.

Взаємодія органів нагляду з органами контролю за дотриманням трудового законодавства є їх спільною діяльністю, що виражається у здійсненні цими органами спільних дій у сфері трудового права, які є запланованими, узгодженими і спрямованими на досягнення поставлених перед ними й державою завдань, головними з яких є реальне забезпечення права людини: (а) на працю й на належні, безпечні і здорові її умови, (б) на гідну заробітну плату, яка має бути не нижчою від визначеної законом, (в) на вирішення питань, що виникають у царині трудового права й не можуть бути

вирішені цими органами самостійно, (г) на забезпечення відновлення порушених прав.

До ознак, які притаманні взаємодії органів нагляду й органів контролю за дотриманням трудового законодавства треба відносити: (а) наявність законодавчої бази щодо взаємного регулювання суспільних відносин у трудовправовій сфері; (б) наявність спільної мети, що виражається в точному й неухильному дотриманні трудового законодавства; (в) забезпечення реального права на працю, на належні, безпечні і здорові її умови; (г) здійснення органами нагляду й контролю спільної діяльності, яка може виражатись у проведенні спільних виїзних перевірок, у вчиненні інших передбачених законом дій; (д) рівноправність учасників у дотриманні трудового законодавства щодо виявлення й відновлення порушених прав; (е) систематичність, тобто постійність здійснення такої взаємодії.

У підрозділі 4.3. «Оптимізація системи суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» обстоюється необхідність прийняття Закону України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», де були б названі суб'єкти, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові й організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства, окреслені основні напрямки такої взаємодії, а також права й обов'язки наглядових і контролюючих органів та їх посадових осіб у зазначеній царині.

Зосереджено увагу на контролі, який провадиться роботодавцем на підприємстві, в установі чи організації. Такий контроль має певні особливості: з одного боку, роботодавець контролює своїх заступників і безпосередньо підпорядкованих йому начальників структурних підрозділів і всіх працівників; а з другого — є сам підзвітним і підконтрольним державним та громадським органам нагляду й контролю за дотриманням на його підприємстві трудового законодавства.

Предметом нагляду й контролю з боку роботодавця є внутрішні управлінські правовідносини, виникаючі у процесі застосування норм трудового права, а саме діяльність, яка виявляється в роботі підпорядкованих йому посадових осіб підприємства, організації чи установи, які займаються відбором і прийняттям на роботу працівників, оформлюють та укладають з ними трудові договори, видають управлінські рішення, забезпечують безпечні умови праці та

її охорони, нараховують і своєчасно виплачують заробітну плату. Роботодавцем також контролюються дії цих осіб, що стосуються планування, організації, координації, обліку, контролю й аналізу стану додержання на виробництві трудового законодавства.

У підрозділі 4.4. «Шляхи розвитку видів і форм нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю класифікуються залежно від (а) типу правовідносин, (б) спрямованості й (в) відомчої належності.

Обґрунтовано, що вдосконалення форм і видів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства – необхідна умова гарантії законності у сфері праці. Для ефективного здійснення нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства слід розробити загальні для всіх уповноважених на те суб'єктів методичні рекомендації. При цьому треба враховувати вже існуючі види й форми нагляду й контролю, закріплені на нормативно-правовому рівні, а також ураховувати потребу в інформаційно-організаційному забезпеченні суб'єктів контрольно-наглядової діяльності в сучасних умовах.

У підрозділі 4.5. «Специфіка міжнародного правового регулювання нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» критично проаналізовано низку конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці та директив Європейського Союзу.

В Україні спостерігається активний процес, спрямований на відповідність національного законодавства міжнародним стандартам у галузі охорони праці. Оскільки Україна знаходиться лише на першому етапі розвитку законодавства в напрямку євроінтеграції, наразі вести мову можна лише про вдосконалення національної системи права й законодавства з метою досягнення стабільності в суспільстві, дійсного гарантування верховенства права, прав людини й забезпечення функціонування ринкової економіки.

Однією з гарантій додержання норм законодавства суб'єктами трудових правовідносин у зарубіжних країнах, в основному Західної Європи, є створення спеціальних державних органів, покликаних забезпечити реалізацію законодавства з охорони праці й техніки безпеки, видавати відповідні правила і стандарти, координувати роботу у цій сфері всіх державних органів і неурядових установ.

У підрозділі 4.6. «Визначення меж нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства» зроблено висновок, що

«нагляд» за своїм правовим змістом і юридичною природою має бути на рівень вищим, аніж «контроль». Спільною рисою нагляду й контролю є схожість їх завдань із забезпечення законності, але за допомогою різних способів та методів. Органи державного нагляду повинні бути організаційно відокремленими установами єдиної централізованої наглядової системи, які в межах своєї компетенції виконують відповідні функції й завдання від імені держави.

Межі нагляду й контролю є досить диференційованими, що залежить від конкретних завдань, які ставлять перед собою відповідальні за них суб'єкти. Державний нагляд за додержанням трудового законодавства спрямований на підтримання законності в галузі праці, на попередження порушень і відновлення порушених прав, застосування загальних заходів усунення причин та умов, які породжують ці правопорушення. Завдання ж контролю – припинення виявлених порушень, покарання винних осіб, створення атмосфери неминучості покарання за порушення вимог законності, виховання суб'єктів господарювання в дусі суворого дотримання трудового законодавства.

Розділ 5. «Реформування законодавства України щодо захисту прав працівників в умовах євроінтеграції» налічує 4 підрозділи.

У підрозділі 5.1. «Необхідність проведення реформи трудового законодавства щодо захисту прав працівників у сучасних умовах» перелічені базові напрямки реформування трудового законодавства на шляху до євроінтеграції. Обстоюється позиція, що такими можуть бути: (а) оптимальне збалансування захисної й виробничої функцій трудового права шляхом досягнення рівноваги інтересів найманих працівників і роботодавців; (б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці; (в) усунення всіх проявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією України й КЗпП України; (г) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в майбутньому Трудовому кодексі України особливостей праці працівників малого бізнесу, виробничих кооперативів, окремих категорій осіб, які працюють у нетипових формах зайнятості, або за цивільно-правовими договорами.

У підрозділі 5.2. «Захист персональних даних працівника як вагома складова європейської інтеграції» висловлюється думка, що захист персональних даних працівника є необхідним і важливим

складником процесу інтеграції України.

Доводиться, що проблема захисту персональних даних працівників має вирішуватися комплексно – на рівні як законів, так і підзаконних і локальних актів, а також актів соціального партнерства і трудових договорів. Тому на загальнодержавному рівні треба розробити концептуальні засади захисту персональних даних працівників, що має забезпечити охорону й захист їх прав, індивідуальних і колективних інтересів за рахунок розроблення такої концепції на засадах тристороннього діалогу між державою, роботодавцями і працівниками. Обробка персональних даних працівників і претендентів на посади в національному законодавстві повинна бути конкретизована у спеціальному нормативному акті.

Принципово важливим є визначення межі між конфіденційною персоніфікованою інформацією про працівника, що є необхідною для укладення, зміни і припинення трудових правовідносин, та інформацією про особисте життя цієї особи, яка не має значення для перебігу трудових правовідносин і відносин, пов'язаних з ними.

Висловлюється позиція про доцільність виокремлення правил збирання й оброблення персональних даних різних категорій працівників. Установлення таких правил без урахування диференціації правового регулювання праці – явно хибний крок. Персональні дані працівників відрізняються за своїм змістом, а тому правила їх збирання й оброблення мають містити самостійні приписи щодо інформації про окремих категорій працівників. З огляду на те, що зміст персональних даних працівників промислових підприємств, торгівлі, побуту, освіти, закладів охорони здоров'я тощо відрізняється від змісту персональних даних осіб, уповноважених на виконання функцій державних органів або органів місцевого самоврядування, мета цього процесу набуває ключового значення. Ось чому при збиранні й обробленні персональних даних фізичних осіб принципово важливо дотримуватися принципу пропорційності, який вимагає, щоб будь-яке втручання було цільовим і не перевищувало того, що необхідно для досягнення поставленої мети.

У підрозділі 5.3. «Медіація (посередництво) як можливість захисту прав працівників та вирішення трудових спорів (конфліктів)» стверджується, що медіація є найпоширенішим і найефективнішим способом розв'язання трудових конфліктів у багатьох європейських країнах. Запровадження в Україні інституту медіації в Україні послужить одним із заходів децентралізації державної влади, надасть громадянам для вирішення трудових спорів

реальну можливість обирати інші, несудові способи при збереженні судової системи як основного механізму розв'язання трудових конфліктів.

Обстоюється позиція, що чинне трудове законодавство слід доповнити нормами з урегулювання процедури медіації шляхом внесення до КЗпП України відповідних положень або розробленням Закону України «Про трудову медіацію», що буде дієвим кроком для повноцінного визнання медіації на законодавчому рівні.

Пропонується функцію здійснення медіації покласти на комісію по трудових спорах. Це пояснюється тим, що при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння й забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у задіянні різних способів вирішення спору між ними, причому сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно – як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її здійснення, досягнення домовленостей і виконання рішень. Оскільки КТС створюється з числа працюючих на підприємстві, установі чи організації (тобто вона не має статусу ні фізичної, ні юридичної особи, але має спеціальний статус щодо вирішення індивідуальних трудових спорів), доцільно було б віднести до повноважень КТС здійснення медіації як процедури пошуку шляхів розв'язання спору, які задовольняли б обидві сторони трудових правовідносин.

У підрозділі 5.4. «Поседнання міжнародних і європейських стандартів у процесі реалізації сучасних форм залучення до праці» підсумовується, що сучасні форми залучення до праці та їх правове регулювання – важлива вимога сьогодення, а тому трудове право й має створювати відповідний правовий режим такої праці. Запропоновано до Кодексу законів про працю України й до проекту Трудового кодексу України внести нову главу – «Особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості», яка включала б статті:

- 1.«Види нестандартних договорів про працю»;
- 2.«Основні права працівників, залучених до праці на умовах нестандартних договорів про працю»;
- 3.«Права й обов'язки господарюючих суб'єктів, які залучають працівників до праці на умовах нестандартних договорів про працю»;
- 4.«Розподіл ризиків між господарюючими суб'єктами, які є сторонами нестандартних договорів про працю»;

5.«Гарантії забезпечення трудових і соціальних прав працівників, залучених до праці на умовах нестандартних договорів про працю»;

6.«Створення безпечних і здорових умов праці для працівників, які залучені до праці на умовах нестандартних договорів про працю»;

7.«Особливості нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства й законодавства про охорону праці на підприємствах, в установах та організаціях, які залучають до праці працівників на умовах нестандартних договорів про працю».

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукової проблеми, яка полягає в розробленні концепції державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу, розкриті особливостей функціонування складників такого механізму, а також виявлення тенденції їх подальшого розвитку, розроблені і сформульовані пропозиції і рекомендації, спрямованих на вдосконалення вказаного механізму, як от:

1. Механізм реалізації захисту прав та свобод людини і громадянина у трудовому праві повинен забезпечуватися системою органів державної влади й різноманітних інституцій. Державно-правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці є більш вузьким поняттям, аніж соціально-правовий механізм забезпечення її прав, оскільки останній включає в себе не лише діяльність державних інститутів, а й сукупність засобів гарантування непорушності й відновлюваності прав індивіда в цій галузі.

2. Під механізмом забезпечення прав працівників у сфері трудових відносин слід розуміти цілісну систему правових форм, заходів і засобів, взаємодія яких спрямована на реалізацію таких прав, на убезпечення від посягань на них, на попередження їх порушень, а також на поновлення порушених прав.

3. Захист прав працівників має своїм завданням не лише накладення певних санкцій на посадових осіб і притягнення їх до відповідальності (на підставах та умовах, передбачених законом), а й відновлення порушеного права. Захист трудових прав працівників – це юридична дія, спрямована на відновлення порушеного трудового права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсація шкоди, завданої порушенням останнього, попередження

порушень трудових прав (у тому числі, шляхом застосування дисциплінарних, адміністративних або кримінальних санкцій).

4. Використовуючи концепцію аутопоезису, можемо окреслити сутність змін у змісті трудових правовідносин, які відбуваються на етапі євроінтеграційних перетворень. Зокрема, дедалі частіше робляться спроби обґрунтувати наукові положення, що між трудовими і цивільно-правовими правовідносинами немає принципової різниці, що нібито трудове право – це рудимент соціалістичної системи. Проте на практиці подібні міркування призводять лише до порушення трудових прав. Зміст трудових правовідносин і трудового договору в умовах євроінтеграційних перетворень дійсно зазнають суттєвих змін, але це не означає, що вони втрачають свої попередні ознаки, адже, зберігаючи свою цілісність, вони одночасно набувають нових рис, розширюючи свій зміст і збагачуючи предмет трудового права.

5. Трудове право, будучи дієвим компонентом соціальної і правової систем, є аутопоезисною системою, спрямованою на оновлення теоретичних підходів до правового регулювання праці, на вдосконалення трудового законодавства в сучасних умовах. Характеристика й визначення трудового права як аутопоезисної системи дозволяє більш послідовно реалізувати синергетичні й аксіологічні засади в сучасній теорії трудового права, розкрити новітні концептуальні підходи й запропонувати практичні виміри трудового права і правового механізму реалізації трудових прав, а також продемонструвати роль цього права в контексті правових систем сучасності і сфери його впливу на розвиток соціально-економічних прав і свобод працівника й роботодавця.

6. Забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці, безпека й гігієна праці повинні бути складовими елементами змісту трудових правовідносин, де працівник і роботодавець мають певний правовий зв'язок, який дозволяє працівникові вимагати від роботодавця створення й підтримання необхідних умов праці, а роботодавець зобов'язаний не просто створити систему заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, а й гарантувати відповідно до стандартів і нормативних вимог безпечні і здорові умови праці на робочому місці незалежно від чисельності працівників підприємства, установи чи організації.

7. Вихідною засадою європейського законодавства є гарантування безпечних і здорових умов праці на робочому місці

працівника, тобто первинним є визначення місця, де мають бути забезпечені безпека й гігієна праці. Безпека й гігієна праці в різних галузях господарювання мають свою специфіку й індивідуалізацію підходів до організації охорони праці загалом. З метою досягнення єдності підходів до належного правового регулювання безпеки й гігієни праці в законодавстві ЄС самостійне висвітлення й закріплення мають мінімальні умови щодо цієї проблеми на мобільних будівельних майданчиках, у наземних і підземних гірничодобувних галузях, на бортах риболовецьких суден тощо.

8. За європейським законодавством організація й управління охороною праці, зокрема, оцінювання ризиків у виробничому середовищі, розуміються не лише як процес додержання міжнародного законодавства і контроль за дотриманням граничних показників, визначених стандартами ЄС з охорони праці, а й як управління цими ризиками, тобто як інтерактивний циклічний процес.

9. Із введенням Методології оцінки ризиків для безпеки і гігієни праці в українське законодавство зростають шанси на створення найсприятливіших умов праці працівників. Оцінювання періодичного ризику сприяє профілактичним, превентивним заходам і постійному вдосконаленню виробничого середовища в компанії. Метою такого підходу є покращання умов праці на підставі принципів, які мають бути дотримані при проведенні оцінювання таких ризиків.

10. Наглядова функція держави – один із пріоритетних напрямків її діяльності. Вона спрямована на забезпечення верховенства права й законності в різних сферах суспільного життя, в тому числі й у трудовій. Під державним наглядом за дотриманням трудового законодавства потрібно розуміти специфічну форму державної діяльності, що здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами стосовно не підпорядкованих їм так званих «піднаглядних» об'єктів (причому без прямого втручання у їх функціонування) з метою перевірки на останніх додержання законності в галузі праці, попередження порушень чинного трудового законодавства, а також забезпечення відновлення порушених трудових прав працівників.

11. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства спрямований на підтримання законності в галузі праці, попередження правопорушень, застосування загальних заходів ліквідації причин та умов, що породжують ці порушення. Завдання ж контролю полягає у припиненні порушень прав і законних інтересів громадян,

притягненні винних у порушенні законності у трудовій сфері до відповідальності, у створенні відчуття неминучості настання відповідальності за порушення вимог законності й у вихованні суб'єктів господарювання в дусі суворого дотримання трудового законодавства.

12. Взаємодією органів нагляду й органів контролю за дотриманням трудового законодавства можна вважати їх спільну діяльність, що виражається у здійсненні ними спільних дій у сфері трудового права, які є ними ж запланованими, узгодженими і спрямованими на досягнення поставлених перед ними й державою в цілому основоположних завдань, головними з яких є реальне забезпечення права людини: (а) на працю й на належні, безпечні і здорові умови, (б) на заробітну плату, яка має бути не нижчою від визначеної законом, (в) на вирішення питань, що виникають у сфері трудового права й не можуть бути вирішені цими органами самостійно, (г) на забезпечення відновлення порушених прав і (д) на повнення Державного бюджету (ст. 265 КЗпП України).

13. До ознак, притаманих взаємодії органів нагляду й органів контролю за дотриманням трудового законодавства слід віднести: (а) наявність законодавчої бази щодо взаємного регулювання суспільних відносин у царині трудового права; (б) наявність спільної мети, що виражається в точному й неухильному дотриманні трудового законодавства; (в) забезпечення реального права на працю, на належні, безпечні і здорові її умови; (г) здійснення органами нагляду й контролю спільної діяльності, яка може виражатися у проведенні спільних виїзних перевірок, учиненні інших передбачених законом дій; (д) рівноправність учасників у дотриманні трудового законодавства щодо виявлення й відновлення порушених прав; (е) систематичність, тобто постійність здійснення такої взаємодії.

14. Контроль і нагляд за додержанням законодавства про працю відповідатиме своєму призначенню тільки за умов, якщо він буде своєчасним, об'єктивним і спрямованим на кінцевий результат, якщо організація проведення і здійснення цих процедур не будуть заважати роботі тих, кого контролюють, і відбуватиметься в чітко встановлених межах, а дієвість і мета досягатимуться не кількістю перевірок, а реальним забезпеченням виконання окреслених завдань.

15. Необхідно внести зміни до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» шляхом: (а) наведення переліку органів державного нагляду (контролю) й визначення сфер їх діяльності; (б) скорочення

переліку відносин, пов'язаних зі здійсненням державного нагляду (контролю) у галузі господарської діяльності, на які не поширюється дія цього Закону; (в) обов'язкового розміщення на офіційних веб-сайтах органів державного нагляду (контролю) нормативно-правових актів, дотримання яких перевіряється під час проведення державного нагляду (контролю); і (г) заборони перевіряти дотримання тих вимог, до яких не забезпечено вільний і безоплатний доступ суб'єктів господарювання.

16. У справі оптимізації системи суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства основними напрямками є: (а) загальні, характерні для системи трудового права і трудового законодавства; (б) які є характерними виключно для шляхів розвитку нагляду й контролю як інституту права; (в) характерні для діяльності як державних, так і громадських органів, спрямованої на перегляд, удосконалення чинних законів та інших нормативно-правових актів з метою вироблення єдиних поглядів на інститут нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства; (г) створення систематизованого нормативно-правового акта, який на державному рівні запроваджуватиме провідні засади діяльності органів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства; (д) єдиний підхід до здійснення контрольних-наглядових перевірок у досліджуваній царині.

17. Пропонується розробити і прийняти Закон України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», в якому були б названі суб'єкти, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові й організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства, окреслені основні напрями такої взаємодії, а також права й обов'язки наглядових і контролюючих органів, їх посадових осіб у зазначеній сфері.

18. Ключовими засадами реформування законодавства щодо захисту прав учасників трудових правовідносин в умовах євроінтеграції можуть стати: (а) оптимальне збалансування захисної й виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців; (б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці; (в) усунення усіх проявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією й КЗпП України, із забезпеченням високого рівня захисту праці жінок та молоді й реальною заборонаю дитячої і

примусової (обов'язкової) праці; (г) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в майбутньому Трудовому кодексі України особливостей праці працівників малого бізнесу, виробничих кооперативів, окремих категорій осіб, які працюють за нетиповими формами зайнятості, або за цивільно-правовими договорами.

19. Захист персональних даних працівника має забезпечуватися на всіх рівнях правового регулювання. Вважаємо за доцільне на загальнодержавному рівні соціального партнерства розробити концептуальні засади охорони й захисту персональних даних працівників. Це має забезпечити охорону й захист їх прав, індивідуальних і колективних інтересів за рахунок розроблення такої концепції на засадах тристороннього діалогу між державою, роботодавцями і працівниками.

20. Медіація – найпоширеніший і найефективніший спосіб розв'язання трудових конфліктів у країнах-членах ЄС. Запровадження в Україні інституту медіації має стати одним із заходів децентралізації державної влади, що надасть її громадянам реальну можливість обирати інші, несудові способи для вирішення їх правових конфліктів, причому при збереженні судової системи як основного механізму розв'язання трудових спорів. Чинне трудове законодавство варто доповнити нормами щодо врегулювання процедури медіації шляхом або доповнення положень до КЗпП України, або розроблення Закону України «Про трудову медіацію».

21. Сучасні форми залучення до праці та їх правове регулювання – важлива вимога сьогодення, а тому трудове право й має постійно створювати відповідний правовий режим такої праці. Ведучи мову про правову визначеність позикової праці, інших нових форм залучення громадян до праці, необхідно визнати наявність такої сучасної форми, де трудові права й обов'язки мають розподілятися між трьома суб'єктами: між підприємством-замовником, підприємством-посередником і працівником. З урахуванням національних особливостей правового регулювання трудових відносин в Україні варто надати правової визначеності новим формам залучення до праці на рівні закону, норми якого мають відповідати міжнародним і європейським стандартам у цій царині. Для цього до чинного Кодексу законів про працю України й до майбутнього Трудового кодексу України потрібно внести самостійну главу під назвою «Особливості правового регулювання нетипових форм зайнятості».

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Серета О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.
2. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика: монографія. Харків : Право, 2018. 472 с.
3. Серета О. Г. Історіографія становлення і розвитку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Наука і правоохорона*. 2012. № 2 (16). Ч. 2. С. 108–112.
4. Серета О. Г. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 227–232.
5. Серета Е. Г. Проблемы отграничения надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и политика*. 2012. № 1. С. 49–54.
6. Серета О. Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 496–504.
7. Серета О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публічне право*. 2013. № 2. С. 219–226.
8. Серета О. Г. Щодо визначення поняття та сутності правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Європейські перспективи*. 2013. № 6. С. 149–153.
9. Серета О. Г. Суб'єктний та об'єктний склад правовідносин у сфері нагляду за дотриманням трудового законодавства. *Митна справа*. 2013. № 4 (88). Ч. 2. Кн. 2. С. 203–207.
10. Серета О. Г. Загальна характеристика предмета та об'єктного складу правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Наука і правоохорона*. 2013. № 2 (20). Ч. 2. С. 157–161.
11. Серета О. Г. Щодо системи органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія та практика*. 2013. № 28. С. 498–508.

12. Серета О. Г. Структура правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2013. № 3. С. 571–577. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_94.pdf
13. Серета О. Г. Прокуратура України як суб'єкт нагляду за дотриманням трудового законодавства. *Наука і правоохорона*. 2013. № 3. Ч. 2. С. 200–205.
14. Серета О. Г. Органи державної влади як суб'єкти нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства. *Митна справа*. 2013. № 6. С. 325–330.
15. Серета О. Г. Президентський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України. *Наука і правоохорона*. 2013. № 4. Ч. 2. С. 325–329.
16. Серета О. Г. Шляхи розвитку видів і форм нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2013. Спецвип. Т. 1. С. 47–49.
17. Серета Е. Г. Определение границ надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и политика*. 2013. Спецвип. С. 214–219.
18. Серета О. Г. Удосконалення практики застосування нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Актуальні питання публічного та приватного права*. 2014. № 1 (06). С. 149–153.
19. Серета О. Г. Оптимізація системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. 2014. № 1. С. 439–442. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_77.pdf
20. Серета Е. Г. Основные задачи, признаки и принципы взаимодействия органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и закон*. 2014. № 1. С. 41–47.
21. Серета Е. Г. Особенности отечественного правового регулирования надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. *Право и закон*. 2014. № 2. С. 48–55.
22. Серета О. Г. Особливості атестації робочого місця судді. *Право та інновації*. 2015. № 1 (9). С. 102–107.
23. Серета О. Г. Повноваження профспілок у механізмі захисту прав працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2015. Вип. 15. Т. 1. С. 123–125.

24. Серета О. Г. Окремі питання соціального партнерства у правовому механізмі захисту прав працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2015. Вип. 4. Т. 2. С. 34–36.

25. Серета О. Г. Європейські стандарти організації праці. *Право та інновації*. 2015. № 4 (12). С. 110–117.

26. Серета О. Г. Реформування законодавства про працю України в умовах євроінтеграції. *Публічне право*. 2015. № 4 (20). С. 214–220.

27. Серета О. Г. Приведення законодавства про працю України до стандартів Європейського Союзу. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2015. № 4. С. 31–36.

28. Серета Е. Международные стандарты содержания трудового договора. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. Кишенев. Decembrie 2015. С. 175–178.

29. Sereda O. The labor legislation of Ukraine: the issues of adaptation to the european union standarts. *Central and Eastern European Legal Studies*. 2/2015. P. 254–260.

30. Серета О. Г. Реалізація права на працю в умовах євроінтеграції України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 73–80.

31. Серета О. Г. Шляхи удосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2016. № 2. С. 45–49.

32. Sereda O. The labor legislation of Ukraine: the issue of adaptation to the european union standarts. *European political and law discourse*. 2016. Vol. 3. Issue 2. P. 254–260.

33. Серета О. Г. Соціальна держава та трудові права людини: проблеми співвідношення. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 1. С. 41–45.

34. Серета О. Г. До питання визначення правового аутопоезису. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 2. С. 40–45.

35. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38–45.

36. Sereda O. H. To the issue on definition the alternative way to solve the labor disputes. *Visegrad journal on human rights*. 2017. № 4/1. P. 134–138.

37. Серета О. Г. Забезпечення принципу верховенства права у процесі реалізації конституційного права на працю. *Вісник Вищої*

кваліфікаційної комісії суддів України. 2018. № 2. С. 42–46.

Наукові праці, які засвідчують апробацію результатів дослідження:

38. Серета О. Г. Проблема розмежування понять нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів. Кн. 4 (м. Луганськ, 10–11 квіт. 2013 р.). Луганськ : СПД Резніков В. С., 2013. С. 162–165.

39. Серета О. Г. Форми участі органів прокуратури у дотриманні норм трудового законодавства. *Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 21–22 черв. 2013 р.). Львів : Західноукр. орг. «Центр правн. ініціатив», 2013. С. 129–131.

40. Серета О. Г. Суб'єктно-об'єктна складова наглядових правовідносин у сфері додержання трудового законодавства. *Правові системи суспільства: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 16–17 серп. 2013 р.). Львів : Західноукр. орг. «Центр правн. ініціатив», 2013. С. 97–100.

41. Серета О. Г. Предмет правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. : у 2-х ч. (м. Львів, 15–16 листоп. 2013 р.). Львів : Західноукр. орг. «Центр правн. ініціатив», 2013. Ч. II. С. 84–86.

42. Серета О. Г. Міжнародні норми щодо спеціальних органів, покликаних забезпечити охорону праці. *Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. : у 2-х ч. (м. Дніпропетровськ, 22–23 листоп. 2013 р.). Дніпропетровськ : ГО «Правовий світ», 2013. Ч. II. С. 20–22.

43. Серета О. Г. Роль прокуратури України у забезпеченні дотримання трудового законодавства. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присв. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина України» (м. Харків, 20–21 листоп. 2013 р.). Харків : Право, 2013. С. 440–443.

44. Серета О. Г. Роль Президента у забезпеченні трудового законодавства. *Право: історія, теорія, практика* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14–15 берез. 2014 р.). Львів, 2014. С. 105–108.

45. Серета О. Г. Функціонування механізму правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах євроінтеграції. *Юридичні факти в системі правового регулювання* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2015 р.). Київ, 2015. С. 454–457.

46. Серета О. Г. Досвід Європейського Союзу щодо забезпечення прав людини у сфері праці. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.). Харків : ХНУВС, 2015. С. 145–148.

47. Серета О. Г. Європейські міжнародні стандарти організації праці: постановка проблеми. *Нові завдання та напрямки розвитку юридичної науки у XXI столітті* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26–27 лют. 2016 р.). Одеса : Міжнар. гуманіт. ун-т, 2016. С. 148–151.

48. Серета О. Г. Проблеми розбудови правової держави в Україні в процесі євроінтеграції. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 26 жовт. 2016 р.). Харків : ХНУВС, 2016. С. 226–229.

49. Серета О. Г. Захист прав працівників в умовах євроінтеграції. *Ефективність норм права* : зб. наук. пр. : матер. VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17 листоп. 2016 р.). Київ : ВД «Дакор», 2016. С. 390–392.

50. Серета О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовт. 2017 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2017. С. 130–132.

51. Серета О. Г. До питання визначення окремих особливостей трудових відносин працівників ІТ-сфери. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., присв. 25-річчю кафедри труд. та госп. права Харків. нац. ун-ту внутр. справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.). Харків : ХНУВС, 2017. С. 257–260.

52. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як можливість захисту прав працівників та вирішення трудових спорів (конфліктів): досвід США. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.). Харків : ХНУВС, 2018. С. 73–77.

АНОТАЦІЯ

Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2019.

У роботі доведено, що механізм реалізації захисту прав та свобод людини і громадянина у трудовому праві має забезпечуватися системою органів державної влади й різноманітних інституцій. Під механізмом забезпечення прав у сфері трудових відносин запропоновано розуміти цілісну систему правових форм, заходів і засобів, взаємодія яких спрямована на реалізацію таких прав, убезпечення від посягань на них і на попередження їх порушень або поновлення оскаржуваних чи порушених прав працівників.

Аргументується, що захист прав працівників має своїм завданням не лише накладення певної санкції на посадових осіб і притягнення їх до відповідальності на підставах та умовах, передбачених законом, а й відновлення порушеного права. Отже, захист трудових прав працівників – це відповідна юридична дія, спрямована на усунення перешкод поновлення їх права, відшкодування або компенсацію завданої шкоди, а також на попередження порушень трудових прав, у тому числі, шляхом застосування до правопорушників дисциплінарних, адміністративних або кримінальних санкцій.

Обґрунтовується, що трудове право, як дієвий компонент соціальної і правової систем, є також аутопоезисною системою, що спрямована на оновлення теоретичних підходів до правового регулювання праці й удосконалення трудового законодавства за сучасних умов. Характеристика й визначення трудового права як аутопоезисної системи дозволяє більш послідовно розкрити новітні концептуальні підходи та запропонувати практичні виміри трудового права і правового механізму його реалізації, втілити синергетичні й аксіологічні засади в сучасній теорії трудового права, а також продемонструвати його роль у контексті правових систем сучасності і вплив його сфери дії на розвиток соціально-економічних прав працівника.

Пропонується розробити і прийняти Закон України «Про основні напрями оптимізації системи суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства», в якому були б названі суб'єкти, об'єкти, принципи, механізми функціонування, правові й організаційні засади взаємодії суб'єктів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, окреслені основні напрямки здійснення такої взаємодії, права й обов'язки наглядових і контролюючих органів, та їх посадових осіб у зазначеній сфері.

Підсумовується, що в умовах євроінтеграції ключовими засадами реформування законодавства щодо захисту прав працівників можуть стати: (а) оптимальне збалансування захисної й виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців; (б) дотримання вже встановлених соціальних стандартів у галузі праці; (в) усунення всіх проявів дискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією й КЗпП України, із забезпеченням високого рівня захисту праці жінок та молоді й реальною заборонаю дитячої і примусової (обов'язкової) праці; (г) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в майбутньому Трудовому кодексі України особливостей праці працівників малого бізнесу, виробничих кооперативів, окремих категорій осіб, які працюють за нетиповими формами зайнятості, або за цивільно-правовими договорами.

Ключові слова: державно-правовий механізм, захист трудових прав, працівники, роботодавці, нагляд і контроль у сфері праці, безпека та гігієна праці, захист персональних даних, медіація, євроінтеграція.

АННОТАЦІЯ

Серета Е. Г. Государственно-правовой механизм защиты прав работников в условиях интеграции Украины в Европейский Союз. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2019.

В работе доказано, что механизм реализации защиты прав и

свобод человека и гражданина в трудовом праве должен обеспечиваться системой органов государственной власти и различных учреждений. Под механизмом обеспечения прав в сфере трудовых отношений предложено понимать целостную систему правовых форм, мероприятий и средств, взаимодействие которых направлено на реализацию таких прав, защиту от посягательств на них и на предупреждение нарушений этих прав или на возобновление уже нарушенных прав.

Подчеркивается, что защита прав работников имеет своей задачей не только наложение определенной санкции на должностных лиц и привлечение последних к ответственности на основаниях и условиях, предусмотренных законом, но и восстановление нарушенного права. Иными словами, защита трудовых прав работников – это юридическое действие, направленное на восстановление нарушенного трудового права, устранение препятствий его реализации, возмещение или компенсация вреда, причиненного его нарушением, предупреждение нарушений трудовых прав, в том числе путем применения дисциплинарных, административных или уголовных санкций.

Аргументируется, что трудовое право, будучи действенным компонентом социальной и правовой систем, является аутопоэзисной системой, которая направлена на обновление теоретических подходов к правовому регулированию труда, на совершенствование трудового законодательства в современных условиях. Характеристика и определение трудового права как аутопоэзисной системы позволяет более последовательно реализовать синергетические и аксиологические основы в современной теории трудового права, раскрыть концептуальные подходы и предложить практически новые уровни развития этой отрасли и правового механизма реализации этих прав, а также продемонстрировать роль трудового права и сферы его влияния на развитие социально-экономических прав и свобод работника в контексте правовых систем современности.

Обосновывается целесообразность принятия Закона Украины «Об основных направлениях оптимизации системы субъектов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства», где были бы определены субъекты, объекты этой системы, принципы, механизм функционирования, правовые и организационные основы взаимодействия субъектов, объектов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, главные направления ее осуществления, а также права и обязанности надзорных и

контролирующих органов, их должностных лиц в указанной сфере.

Особое внимание акцентируется на том, что ключевыми принципами реформирования законодательства по защите прав работников в условиях евроинтеграции могут стать: (а) оптимальное сбалансирование защитной и производственной функций трудового права, с помощью которых должно быть обеспечено равновесие интересов наемных работников и работодателей; (б) соблюдение уже установленных социальных стандартов в сфере труда; (в) устранение любых проявлений дискриминации работников по признакам пола, расы, политических убеждений и других обстоятельств, определенных в статьях Конституции и КЗоТ Украины, с обеспечением высокого уровня защиты труда женщин и молодежи и реальным запретом детского и принудительного (обязательного) труда; (г) обеспечение дифференциации правового регулирования труда, т. е. максимальный учет в будущем Трудовом кодексе Украины особенностей труда работников малого бизнеса, производственных кооперативов, отдельных категорий лиц, работающих в нетипичных формах занятости, а также с использованием гражданско-правовых договоров.

Ключевые слова: государственно-правовой механизм, защита трудовых прав, работники, работодатели, надзор и контроль в сфере труда, безопасность и гигиена труда, защита персональных данных, медиация, евроинтеграция.

SUMMARY

Sereda O. G. State-legal mechanism of protection of workers' rights in the conditions of Ukraine's integration into the European Union. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

Thesis for the degree of Doctor of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance» – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Sciences of Ukraine, Kharkiv, 2019.

In the thesis it has proved that the mechanism of realization of protection of human and citizen's rights and freedoms in labor law should be provided by a system of state authorities and various institutions. Under the mechanism of ensuring the rights in the field of labor relations in the work it has proposed to understand the integral system of legal forms, measures and means, the interaction of which is aimed at the realization of such rights and freedoms, protection against violations of rights and

freedoms and to prevent violations of such rights and freedoms or renewal of the impugned or violated rights and freedoms.

It has proved that the protection of workers' rights has the task not only of imposing a certain sanction on officials and bringing them to justice (on the grounds and conditions stipulated by law), but also the restoration of violated law. That is, the protection of workers' labor rights is a legal action aimed at the restoration of violated labor law, removal of obstacles in its implementation, compensation or compensation for damage caused by violation of this right, prevention of violations of labor rights (including, by imposing disciplinary, administrative or criminal sanctions).

The thesis argues that labor law, being an effective component of social and legal systems, is an autopoietic system aimed at updating the theoretical approaches to legal regulation of labor, improving labor legislation in modern conditions. Characterization and definition of labor law as an autopoietic system allows more consistent implementation of synergetic and axiological principles in the modern theory of labor law, to discover the latest conceptual approaches and to offer practical dimensions of labor law and legal mechanism for the implementation of labor rights, as well as to demonstrate the role of labor law in the context of legal systems of the present and the scope of the labor law to develop the socio-economic rights and freedoms of the worker.

The interaction of the supervisory bodies with the control over the observance of labor legislation is proposed to define as their joint activity, which is expressed in the implementation by these bodies of joint actions in the field of labor law, which are planned and agreed upon and aimed at achieving the fundamental rights and obligations of these bodies and the state as a whole tasks that are: the real provision of the right to work and the proper, safe and healthy working conditions, the salary not lower than the statutory, to resolve the issues that arise in the field of labor law and can not be solved by the authorities on their own, and ensuring the restoration of violated rights.

The thesis considers it expedient to pass the Law of Ukraine «On the main directions of optimization of the system of subjects of supervision and control over observance of labor legislation», where the subjects, objects, principles, mechanisms of functioning, legal and organizational principles of supervision and control over the observance of labor legislation, the main directions of its implementation, as well as the rights and responsibilities of supervisory and controlling bodies and their officials in this area. The author has proved that the key principles of reforming the legislation on the protection of workers' rights under the

conditions of European integration may be: (a) the optimal balance between the protective and productive functions of labor law, which should ensure the balance of interests of employees and employers; (b) observance of already established social standards in the field of labor; (c) elimination of all manifestations of discrimination against workers on the basis of gender, race, political beliefs and other circumstances as defined in the articles of the Constitution of Ukraine and the Labor Code of Ukraine, ensuring a high level of protection of the work of women and young people and a real ban on child labor and forced (compulsory) labor; (d) ensuring the differentiation of legal regulation of labor, that is, the maximum inclusion in the future Labor Code of the characteristics of labor of small business workers, production cooperatives, certain categories of workers who work in non-typical forms of employment, as well as using civil law contracts.

Key words: state-legal mechanism, protection of labor rights, workers, employers, supervision and control in the workplace, occupational health and safety, data protection, mediation, European integration.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор Ярошенко О. М.

Підписано до друку 24.04.2019 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Віддруковано на ризографі.
Ум. друк. арк. 1,3. Об. – вид. арк. 1,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 315.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.