

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ІВЧУК Юлія Юріївна

УДК 349.22: 331.9

**СПІВВІДНОШЕННЯ ПРИВАТНИХ І ПУБЛІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ
У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового
права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, завідувач кафедри трудового
та господарського права;

доктор юридичних наук, професор
МОСКАЛЕНКО Олена Вячеславівна,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, завідувач
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права;

доктор юридичних наук, доцент
ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,
Національний авіаційний університет, завідувач
кафедри цивільного права і процесу.

Захист відбудеться «27» січня 2017 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «26» грудня 2016 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Активне включення України в сучасний глобалізаційний євроінтеграційний процес вимагає від науковців – представників трудового права, розроблення нового концептуального підходу у правовому регулюванні охорони праці, виявлення й аналізу сучасних тенденцій розвитку комплексного законодавства з питань охорони праці, безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, пошуку новачійних способів та засобів у вирішенні проблем правового забезпечення закріпленого у ст. 43 Конституції України права кожного на безпечні і здорові умови праці.

Охорона праці не є статичним явищем, оскільки розуміння її сутності безпосередньо залежить від домінуючих у суспільстві правових і соціальних доктрин, а також темпів модернізації виробництва й технологічного процесу. Сьогодні Україна займає одне з останніх місць у Європі й 90-те у світі за станом охорони праці. Однією з причин такого становища є дуже повільні темпи змін сталої технократичної доктрини охорони праці, сформованої ще в першій половині ХХ ст., що ґрунтувалася здебільшого на фізіологічній безпеці працюючих. На порядку денному зараз стоїть питання опрацювання нових сучасних засад охорони праці, в основу яких мають бути системно закладені людиноцентристські принципи й ризикоорієнтований підхід забезпечення безпеки й гігієни праці кожного працівника на науковому співвідношенні приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні.

Масове порушення правил і приписів з охорони праці, непоодинокі недотримання роботодавцями вимог законодавчих актів з безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, які нерідко потребують осучаснення і вдосконалення, залишковий принцип фінансування профілактичних заходів з охорони праці зумовлюють високий рівень травматизму серед працюючих, який негативно впливає не лише на стан здоров'я потерпілих на виробництві, а й на продуктивність праці, призводить до значних економічних втрат на виробництві. Така організація праці з боку роботодавців підриває економічну ефективність підприємств і не може служити надійним фундаментом для сталої стратегії розвитку як кожного окремого взятого підприємства, так і всієї країни в цілому.

Комплексне розв'язання існуючих проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного і здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку й соціальній спрямованості, збереженню й розвитку трудового потенціалу України є метою Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища на 2014–2018 роки.

Для досягнення цієї мети безсумнівну значимість має впровадження в Україні Програми гідної праці МОП на 2016–2019 роки, яка є адекватною відповіддю на виклики глобалізації, зокрема, в галузі охорони праці, і тому творче використання досвіду реалізації її завдань може підвищити

ефективність правового регулювання трудових відносин у сфері забезпечення права на безпечні і здорові умови праці.

Однією з умов комплексного розв'язання вказаних проблем є стрімкий та якісний розвиток правового регулювання охорони праці, а виявлення тенденцій його еволюції є основною метою цього дослідження.

Науково-теоретичним підґрунтям дослідження послужили наукові праці у сфері правового регулювання охорони праці таких відомих учених-правознавців у галузі трудового права, як О. А. Абрамова, М. Г. Александров, С. А. Голощапов, О. Д. Зайкін, С. О. Іванов, А. Г. Касабова, Я. Л. Кисельов, Р. З. Лівшиць, Г. В. Муцинов, Н. О. Муцинова, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Семенов, О. В. Смирнов, О. І. Цепін та ін.

В основу дисертаційної роботи покладені дослідження в зазначеній сфері таких українських учених-представників трудового права, як: Л. П. Амелічева, В. М. Андрійв, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, С. В. Вишневецька, І. О. Гуменюк, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, О. С. Заржицький, І. В. Зуб, М. І. Іншин, П. О. Ізуїта, З. Я. Козак, І. Я. Кисельов, Д. М. Кравцов, Р. І. Кондратьєв, Т. А. Коляда, І. В. Лагутіна, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, О. В. Москаленко, О. М. Обушенко, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. І. Процевський, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, М. М. Шумило, І. І. Шамшина, В. І. Щербіна, Ю. М. Щотова, О. М. Ярошенко й ін.

Не применшуючи значення й наукової цінності напрацювань указаних правників, зауважимо, що належного вивчення проблемних питань правового регулювання охорони праці й законодавчої техніки, виявлення й аналізу сучасних тенденцій розвитку законодавства у сфері права на безпечні і здорові умови праці в умовах глобалізації і євроінтеграції ще не проводилось, як і комплексного системного дослідження співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці.

Розроблення проекту нового Трудового кодексу України теж сприяє трудовому дослідженню, спрямованому на оновлення на підставі врахування різноманітних інтересів суб'єктів трудового права положень вітчизняного законодавства про охорону праці, що потребують певних змін, удосконалення, приведення їх у відповідність до міжнародних стандартів, у тому числі й до вимог директив Європейського Союзу.

Усе вищезазначене й обумовлює актуальність і своєчасність обраної тематики дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені В. Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права», затвердженої на період з 1 січня 2013 р. по 31 грудня 2016 р., Переліку

перспективних напрямів кандидатських і докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженого постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р. за №86/11, а також Пріоритетним напрямом розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. за №14.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є вдосконалення доктрини охорони праці, її правового регулювання на підставі врахування приватних і публічних інтересів при встановленні безпечних і здорових умов, виявлення й аналіз тенденцій розвитку законодавства України про охорону праці, встановлення його відповідності вимогам законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці, обґрунтування пропозицій і рекомендацій щодо подальшого поліпшення і змін чинного національного законодавства.

Дослідження поставленої мети зумовило потребу вирішення відповідних дослідницьких *задач*:

- установити основні риси і значення категорії «інтерес» у правовому регулюванні охорони праці;
- охарактеризувати співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці і при визначенні її безпечних умов;
- показати місце й роль державної політики у сфері охорони праці як поєднання інтересів суб'єктів трудового права;
- розглянути правові підвалини стратегії розвитку трудового законодавства в царині охорони праці на підставі міжнародного досвіду;
- розкрити юридичну природу охорони праці як соціально-правового явища, у процесі її розгляду охорону праці в широкому й вузькому розумінні;
- висвітлити суттєві ознаки поняття «охорона праці» як інституту трудового права;
- опрацювати зарубіжний досвід у досліджуваній сфері, виокремити основні стандарти в цьому напрямку;
- сформулювати авторський підхід до категорії «інтерес» як елемента правового механізму регулювання трудових відносин;
- узагальнити роль централізованого й локального регулювання у сфері охорони праці в умовах інноваційного розвитку;
- уточнити термінологію інституту охорони праці;
- довести необхідність перегляду вітчизняної концепції охорони праці у світлі Програми Гідної праці МОП і теорії професійного ризику;
- визначити особливості історичного розвитку стандартизації у сфері охорони праці в Україні;
- окреслити проблемні моменти правового регулювання правовідносин з охорони праці та виробити пропозиції та рекомендації їх розвитку;
- виявити і проаналізувати основні тенденції розвитку правового регулювання охорони праці
- з'ясувати сутність методів правового регулювання інституту охорони праці в сучасних умовах;

– обґрунтувати пропозиції з удосконалення чинного законодавства про охорону праці та проекту Трудового кодексу України з питань забезпечення безпечних і здорових умов праці;

– здійснити фундаментальний аналіз практики захисту публічних і приватних інтересів у сфері праці Європейським судом з прав людини.

Об'єктом дослідження є суспільно-трудові відносини реалізації конституційного права людини на працю й на безпечні і здорові умови праці.

Предметом дослідження є співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям наукового дослідження є сукупність таких методів і прийомів наукового пізнання, як: діалектичний, логіко-семантичний, формально-логічний, історико-правовий, системно-структурний, структурно-логічний, порівняльно-правовий та ін. Діалектичний метод задіяно для поглиблення понятійного апарату інституту охорони праці, визначення сутності й особливостей правового регулювання трудових відносин з охорони праці на підставі співвідношення приватних і публічних інтересів (розділ 1). Формально-юридичний метод застосовано для аналізу існуючої системи правових норм, які регулюють охорону праці, що в комплексі з методом логічного аналізу дозволило виявити тенденції правового регулювання в зазначеній сфері (розділи 2, 3). Для виокремлення етапів розвитку в Україні стандартизації у сфері охорони праці послужив історико-правовий метод наукового пізнання (підрозділ 3.5). Застосування порівняльно-правового методу допомогло запропонувати рекомендації щодо запозичення європейського досвіду з метою вдосконалення законодавства України про охорону праці (підрозділ 2.1).

У процесі написання дисертаційної роботи стали в нагоді результати наукових досліджень загальної теорії держави і права, трудового, міжнародного, конституційного, екологічного права та інших правових галузей, а також праці зарубіжних учених-юристів.

Основні положення й висновки дисертації ґрунтуються на приписах Конституції України, міжнародно-правових актів, на аналізі чинного законодавства про охорону праці, й на практиці його застосування, на досягненнях наук трудового й екологічного права, інших галузей юридичної науки України й держав Європейського Союзу.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертації вперше у вітчизняній правовій науці всебічно й комплексно досліджено проблеми співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці, виявлено тенденції його розвитку, вирішено завдання щодо гармонізації законодавства України в досліджуваній царині з нормами ЄС у сфері права на безпечні і здорові умови праці.

На підставі проведеного дослідження в роботі сформульовано низку нових положень, висновків, пропозицій, які й виносяться на захист:

у перше:

– досліджено співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці;

– аргументовано стратегію й концептуальні підходи імплементації міжнародно-правових актів, законодавства ЄС з питань безпеки й гігієни праці й окреслено шляхи системного вдосконалення національного законодавства про охорону праці з урахуванням приватних і публічних інтересів;

– сформульовано авторський підхід до інтересу як елемента правового механізму регулювання трудових відносин;

– виявлено і проаналізовано такі тенденції розвитку централізованого державно-правового регулювання охорони праці, як: а) наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних і європейських стандартів у сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища шляхом уніфікації термінів і понять; б) екологізація норм інституту охорони праці; в) розвиток норм охорони праці під впливом концепції гідної праці; г) удосконалення правових норм про честь, гідність і ділову репутацію працівника в рамках інституту «охорона праці»; д) розвиток норм у сфері охорони праці що стосуються підтримки підприємництва (мікропідприємництва, малого і середнього підприємництва); е) розвиток норм щодо стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; є) посилення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин з охорони праці;

– науково обґрунтовано принцип, на якому повинна базуватися державна політика України в галузі охорони праці, а саме поліпшення стану безпеки праці (охорони праці) на базі Програми гідної праці МОП в Україні на 2016–2019 роки, який слід передбачити в Законі України «Про охорону праці»;

– обґрунтовано, що в період гармонізації законодавства України з міжнародними стандартами та стандартами ЄС у сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, коли активно здійснюється уніфікація законодавчої термінології, треба у главу XI «Охорона праці» чинного КЗпП України внести нову статтю, у якій закріпити дефініції таких понять, як гігієна, безпека праці й виробниче середовище (як синонім поняття «охорона праці»), тобто умови та чинники, що впливають або здатні впливати на здоров'я та безпеку працівників, тимчасових працівників, осіб, які працюють на умовах цивільно-правової угоди про працю, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці;

– доведено, що професійний ризик – це поєднання ймовірності виникнення небезпечної події чи впливу(-ів) та можливості настання істотної травми чи погіршення здоров'я, які можуть бути зумовлені такою подією чи впливом (-ами);

– зроблено висновок про необхідність внесення до змісту будь-якого колективного договору на стадії його укладання обов'язку учасників соціального діалогу вживати заходи з охорони праці, спрямовані на забезпечення гідної праці;

– сформульовано юридичне визначення поняття «стандартизація у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці», під якою слід розуміти

встановлення у державному масштабі, а також у рамках міжнародних організацій єдиних норм і вимог, що пред'являються до робіт, послуг, до вироблених сировини, напівфабрикатів, матеріалів, до виробничих процесів, товарів та ін.;

– запропоновано з метою фінансово - кредитної підтримки державою малого, середнього й мікропідприємництва при проведенні профілактичних заходів з охорони праці гарантувати роботодавцям право на отримання спеціальних кредитів від Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на здійснення таких заходів. У випадку успішного виконання останніх кредити повинні перетворюватись на безповоротні субсидії;

– здійснено фундаментальний аналіз практики захисту Європейським судом з прав людини публічних і приватних інтересів осіб у сфері праці й установа безпечних умов праці шляхом застосування принципу пропорційності при розгляді справ про звільнення, а також про порушення законодавства з охорони праці;

– встановлено, що державною політикою у сфері охорони праці мають визначатись основні стратегічні напрямки вироблення правового механізму, серед яких особливе значення мають питання співвідношення приватного й публічного інтересів, також запровадження ідеї верховенства права у правовому регулюванні охорони праці;

удосконалено:

– вчення, що стосується організаційно - правових форм в сфері охорони праці;

– перелік організаційно-правових форм охорони праці (що включає: (а) медичні огляди (обстеження) працівників; (б) їх навчання щодо дотримання норм охорони праці; (в) атестацію робочих місць за умовами праці; (г) державну експертизу умов праці; (д) забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту; (е) санітарно-побутове та лікувально-профілактичне обслуговування працівників), слід розширити такими формами, як (а) стандартизація у сфері охорони праці; (б) оцінка професійних ризиків та аудит з охорони праці; (в) облік і розслідування нещасних випадків на виробництві;

– класифікацію етапів розвитку стандартизації у сфері охорони праці, починаючи з 1968 р. й до сьогодні, з виокремленням 4-х періодів такого розвитку: перший (1968 – 1972 рр.), за якого стандартизація у цій сфері за часів СРСР вперше стала повноцінною частиною загальнодержавної системи стандартизації; другий (1973 – 1991 рр.) відзначився створенням у СРСР першої у світі Системи стандартів безпеки праці; третій (1992 – 2002 рр.) характеризується прийняттям Закону України «Про охорону праці», декрету Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію»; четвертий (2003 – сучасний період) – активно розробляються і затверджуються національні стандарти на базі міждержавних та європейських стандартів, що поширюються на процес оцінки роботодавцями професійних ризиків та управління гігієною та безпекою праці;

– питання теорії трудового права, що стосуються визначення й класифікації принципів охорони праці;

– пояснення необхідності доповнити новий Трудовий кодекс окремою главою «Охорона праці», в якій сформулювати основні принципи правового регулювання охорони праці;

– обґрунтування доцільності розроблення загальнонаціональної політики в царині охорони праці й програми її розвитку;

– аргументацію, що застосування принципу пропорційності при розгляді прав про звільнення Європейський суд з прав людини поширює на декілька рівнів відносин у сфері праці, а саме: працівника та держави; працівника та роботодавця; працівника та інших працівників – шляхом визначення при цьому, чи були дотримані вимоги всіх складових цього принципу;

набули подальшого розвитку:

– твердження, що основною тенденцією розвитку правового регулювання охорони праці є його трансформація від захисних заходів у бік профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, інакше кажучи, трансформація компенсаційної моделі управління охороною праці в сучасну систему управління професійними ризиками, що дозволить реалізувати превентивні підходи до збереження здоров'я працівників на виробництві та скоротити всі види витрат, пов'язаних з негативними умовами праці. Адже профілактика є більш ефективною й менш витратною порівняно з лікуванням і реабілітацією потерпілих на виробництві;

– рекомендація про поділ інституту охорони праці на такі підінститути, як «техніка безпеки» й «виробнича санітарія». Нині існує цілий масив недавно прийнятих норм з охорони праці (правила організації робочого місця, оцінювання вірогідності настання професійних ризиків, зниження їх рівня чи унеможливлення), які за логікою не можна віднести до названих підінститутів. Ці норми належить згрупувати у 2 нових підінститути інституту охорони праці: «ергономіка» і «професійні ризики»;

– теза, що за допомогою використання в сукупності принципів єдності і диференціації як методів правового регулювання охорони праці в умовах глобалізації та євроінтеграції можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними правовими нормами з охорони праці.

– пропозиція стосовно доповнення КЗпП України та проекту Трудового кодексу України нормами, що закріплюють обов'язок роботодавця протидіяти моббінгу (психологічному тиску або переслідуванню), що впливає на морально-психологічний стан працівника;

– переконання, що існує потреба в розробленні та запровадженні в життя на робочих місцях учасниками соціального діалогу гендерно-чутливих програм, які охоплювали б такі питання охорони праці, як дискримінація за ознакою статі, психологічне переслідування, сексуальні домагання (як окремі додатки до колективного договору, що стануть реальним правовим шляхом

подолання цих негативних явищ, принижуючих честь, гідність та ділову репутацію працівника).

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в дисертаційному дослідженні положення та висновки у сукупності можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – для подальшого вирішення теоретичних та практичних проблем правового регулювання охорони праці;

- у правотворчості – з метою вдосконалення чинного законодавства про охорону праці та розробки нових нормативно-правових актів Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством юстиції України, Комітетом з питань Європейської інтеграції та іншими органами, які здійснюють гармонізацію законодавства України із законодавством Європейського Союзу;

- у навчальному процесі – під час написання науково-практичних посібників з адаптації законодавства, підготовки підручників і практикумів з курсів «Трудове право України», «Охорона праці», при викладанні відповідних навчальних дисциплін;

- у сфері міжнародного співробітництва – в діяльності урядових та інших делегацій, постійних представників України в ЄС та в інших європейських інтеграційних структурах щодо охорони прав і свобод громадян.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації й одержані висновки обговорені і схвалені на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також оприлюднені на наукових і науково-практичних конференціях: «Шляхи формування національної інноваційної системи та удосконалення інноваційного законодавства» (м. Харків, 2011 р.); «Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 2011 р.); «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 2012 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення» (м. Харків, 2012 р.); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Запоріжжя, 2012 р.); «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (Одеса, 2012 р.); «Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку» (м. Харків, 2012 р.); «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 2013 р.); «Трудове законодавство: шляхи реформування» (м. Харків, 2013 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.); «Юридичні факти в системі правового регулювання» (м. Київ, 2015 р.); «Сучасні проблеми трудового права та пенсійного законодавства» (м.

Харків, 2015 р.); «Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах» (м. Харків, 2015 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи відображено: в одній монографії, 20 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України; 5 наукових статтях у зарубіжних виданнях, а також у тезах до 17 наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Структура дисертації. Відповідно до мети, завдань і предмета дослідження дисертація складається зі вступу, з 4-х розділів, що містять 18 підрозділів, з висновків та списку використаних джерел (507 найменувань). Основного тексту – 411 сторінок. Загальний обсяг дисертації становить 464 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дослідження, розкривається стан наукового розроблення проблеми, її значущість, показується зв'язок з науковими програмами, визначаються об'єкт та предмет дослідження, його мета, методологічна основа й завдання, відмічається теоретичне та практичне значення, наукова новизна, наводяться відомості про апробацію результатів виконаної роботи, структура дисертації.

Розділ 1 Теоретико-правові засади визначення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці містить 4 підрозділи, в яких розкриваються засади й концептуальні підходи взаємодії приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці.

У підрозділі *1.1 «Інтереси як елемент правового механізму регулювання трудових відносин»* стверджується, що інтерес виступає одним з основних рушійних сил поведінки людини у сфері праці, у правовому регулюванні її охорони, при встановленні безпечних умов праці, у визначенні взаємовідносин між працівником та роботодавцем, у запровадженні демократичних засад у виробничий сфері. Навколо саме категорії «інтерес» будуються різноманітні відносини в царині праці, спрямовані на його реалізацію, задоволення або захист. Саме інтерес пронизує майже всі інститути трудового права, в тому числі й такий найважливіший з них як охорона праці та правові й організаційні складники створення безпечних її умов. Органічне, системне і всестороннє поєднання публічного та приватного інтересів у сфері праці свідчить про важливість потреби в удосконаленні правового регулювання складних відносин з охорони праці, в чіткому визначенні та закріпленні прав та обов'язків працівників та роботодавця щодо її охорони, трудового колективу й керівника юридичної особи, органів нагляду та контролю щодо встановлення безпечних умов праці. Доводиться, що інтерес є елементом, який визначає весь правовий механізм охорони праці, починаючи з визначення правових норм, що регулюють суспільні відносини у цій сфері і при здійсненні господарської діяльності, в яких цей інтерес може бути задоволений, і закінчуючи пошуками тих кореспондуючих прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин (у тому числі й у частині

охорони праці), які встановлюють власну дозволена поведінку працівників і роботодавця, або обов'язків інших осіб, виконання яких створює підґрунтя для реалізації такого інтересу. Поняття «інтерес» становить собою методологічну основу у взаємовідносинах між працівником і роботодавцем при визначенні змісту трудового договору, між трудовим колективом і власником підприємства при встановленні умов праці на підставі соціального партнерства й соціального діалогу. Особливо це важливо при окресленні засад охорони праці та безпечних її умов на підставі інтересів. Загальна категорія «законні інтереси» може бути представлена 2-ма видами об'єктів, які в законодавчому полі вирізняються дещо відмінними правовими механізмами своєї реалізації: це суб'єктивні права та охоронювані законом інтереси. Правові засоби реалізації останніх не мають забезпечувальних обов'язків з боку інших суб'єктів, хоча й можуть бути предметом захисту за допомогою засобів державного примусу.

У підрозділі 1.2 «Публічні та приватні інтереси у сфері праці» доводиться, що в теорії права за допомогою терміна «інтерес» розкриваються концептуальні засади більш глибокого і всебічного пояснення конкретних юридичних явищ, узагальнення законодавства й правореалізації при встановленні безпечних і здорових умов праці, порівняння ефективності правового регулювання охорони праці з рівнем індивідуальної і суспільної правосвідомості та правової культури, визначення напрямків впливу юридичної науки на практику й удосконалення правового регулювання в царині охорони праці.

Наводяться переконливі аргументи, що розбудова Української держави як соціальної та правової включає також установавання правового механізму, спрямованого на охорону праці працівників, можливість реалізувати ними своє право на належні, безпечні і здорові умови праці з урахуванням приватних і публічних інтересів. Узагальнивши взаємопроникнення приватних і публічних інтересів в інституті охорони праці, провівши ретельний аналіз законних інтересів у сфері праці, можна науково обґрунтувати їх систему.

До приватних інтересів насамперед слід відносити індивідуальні інтереси не тільки працівників, а й роботодавця. Серед публічних інтересів у сфері праці слід розрізняти інтереси державні і суспільні, що виявляються на рівні соціального партнерства та діяльності органів місцевого самоврядування. Крім приватних і публічних виокремлюються ще інтереси колективні, які виражають потреби певного трудового колективу та представляються, як правило, створеною на підприємстві профспілковою організацією. Їх не можна віднести до інтересів суспільних, оскільки вони пов'язані з вираженням і захистом прав та інтересів незначної в масштабах суспільства та держави чисельності людей, які перебувають з певним роботодавцем у трудових відносинах. До головних принципів колективних інтересів відносять: свободу об'єднання працівників та роботодавців; принцип рівності та взаємності прав та обов'язків працівників та організацій;

право на проведення спільних консультацій, на укладення колективних договорів та угод тощо.

У підрозділі 1.3 «Захист публічних та приватних інтересів у сфері праці Європейським судом з прав людини» вказується, що дотримання балансу між інтересами держави та суспільна та інтересами окремих осіб (фізичних та юридичних) набуло особливої актуальності у зв'язку з ратифікацією Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), в якій закріплено визнання обов'язковою юрисдикції ЄСПЛ в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування цієї Конвенції. Суд зобов'язує національні суди при вирішенні спорів забезпечувати баланс між публічними та приватними інтересами, що виступає важливою передумовою для справедливого судового розгляду, зіставляючи у процесі розгляду й винесення рішення особистих інтересів з інтересами спільноти. Правовий механізм захисту ЄСПЛ трудових прав людини стосується захисту її прав та інтересів як з боку дій держави, так і з боку тиску роботодавця чи інших працівників. Констатується, що застосування принципу пропорційності при розгляді справ про звільнення ЄСПЛ поширює на декілька рівнів відносин у сфері праці: на працівника й держави; працівника та роботодавця; працівника та інших працівників, – шляхом визначення, чи дотримуються при цьому вимог усіх його складників. При чому визначаються і співставляються не лише негативні обов'язки суб'єктів права, а й їх позитивні зобов'язання.

У підрозділі 1.4 «Загальна характеристика принципів охорони праці» розкривається сутність і наводиться характеристика принципів у розглядуваній царині, висвітлюються їх загальнотеоретичні ознаки, провадиться їх класифікація. Акцентується увага на тому, що ці принципи служать підвалинами побудови системи трудового права в цілому й окремих його галузей та інститутів, зокрема. На їх основі запроваджуються ідеї верховенства права, окреслюються стратегія подальшого розвитку й удосконалення правового регулювання праці у сфері її охорони. Зазначене чітко свідчить про системне, фундаментальне й вирішальне значення вказаних принципів для регулювання суспільних відносин у досліджуваній царині для правозастосування й покращання взаємовідносин між суб'єктами трудового права. Саме вони дозволяють подолати певні прогалини в правовому регулюванні охорони праці, при визначенні належних її умов, у взаємовідносинах між працівниками й роботодавцем, запобігти виникненню трудових спорів (конфліктів).

Принципи охорони праці становлять собою галузеву систему керівних і фундаментальних положень, на яких ґрунтується нормативно-правове регулювання сфери охорони праці. На підставі проведеного наукового розгляду й аналізу зазначених принципів робиться висновок, що останні мають велике значення для сучасної правової доктрини трудового права і практики з охорони праці, оскільки є однією із відправних точок удосконалення й подальшого реформування законодавства у цій сфері. Сутність принципів охорони праці полягає в істотному наповненні керівних

та основоположних засад і напрямків у сфері охорони праці й установленні умов праці на підставі поєднання приватних і публічних інтересів. Стверджується, що з'ясування змісту кожного принципу, зокрема, й усіх принципів охорони праці загалом дає змогу чітко зрозуміти вагомість категорії «принципи охорони праці». Дуже важливим є те, аби законодавство України відповідало змісту таких принципів і не суперечило їх сутності.

Розділ 2 «Юридична природа охорони праці в умовах інноваційного розвитку» містить 4 підрозділи, присвячені вивченню юридичної природи, розвитку понятійного апарату інституту охорони праці, розкриттю проблем гармонізації національних норм права з міжнародно-правовими, з'ясуванню особливостей використання в сукупності єдності й диференціації як методів правового регулювання такої охорони з метою досягнення оптимального поєднання застосування у сфері права загальних правових норм зі спеціальними правовими, що стосуються безпечних і здорових умов праці.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та суттєві ознаки, багатоаспектність охорони праці»* розглянута юридична природа охорони праці, виокремлено її суттєві ознаки й багатоаспектність, проаналізовано це поняття в широкому й вузькому розумінні. Однією з найголовніших умов, що забезпечують стабільну й безпечну трудову діяльність, сприяють поліпшенню її правового регулювання, є охорона праці, яка є основним інститутом трудового права, найважливішим складником конституційного права на працю, що проходить червоною ниткою через все трудове законодавство.

Праця, як спільна діяльність, здійснюється в економічних інтересах роботодавця й під його керівництвом, тобто вона є не самостійною і характеризує працівника як найману особу. Виходячи із цього виникає необхідність захистити останнього від надмірної експлуатації з боку роботодавця, й зобов'язавши його створювати безпечні умови праці, виконувати законодавство з її охорони. З метою збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій працівників, оптимальної їх працездатності та соціальної активності при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості їх життя держава, суспільство та роботодавці повинні запровадити належну систему правових, економічних, соціальних й організаційних заходів. Працівник у процесі трудової діяльності повинен, у свою чергу, плідно виконувати покладені на нього обов'язки, дотримуватися встановлених правил поведінки на виробництві, технологічної й виробничої дисципліни, а також приписів з охорони праці. Для відповідної діяльності такого механізму, необхідно виробити таку державну політику в галузі охорони праці, в основу якої було б покладено турботу про життя та здоров'я працівника, й уповноважити державні та інші органи належним чином її реалізовувати.

Розглянуто основні риси цієї державної політики, яка має ґрунтуватися на врахуванні інтересів суб'єктів трудового права, бути спрямованою на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Основні засади такої політики полягають у

пріоритеті життя і здоров'я працівників, повноті відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці; у прийнятті й реалізація законів та інших нормативно-правових актів з питань охорони тощо. Інакше кажучи, саме державна політика у сфері охорони праці повинна визначати головні стратегічні напрямки вироблення правового механізму, серед яких необхідно особливо окреслити особливе місце належить питанням співвідношення приватного й публічного інтересів і запровадження ідей верховенства права у правовому регулюванні охорони праці.

Серед низки напрямків державної політики в царині охорони праці одним з найважливіших є державна експертиза умов праці, проведення якої й контроль щодо якісного атестування робочих місць за умовами праці гарантують реалізацію засад охорони праці, всестороннє забезпечення здійснення державної політики в царині охорони праці стосовно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці на всіх без винятку підприємствах, в установах та організаціях незалежно від організаційно-правової форми господарювання та виду власності. Висвітлюючи питання правового регулювання охорони праці необхідно враховувати його загальнонаукову методологію й підходи до нього, серед яких слід виокремлювати; комплексність, системність, гуманізм, верховенство права, пріоритет загальнолюдських цінностей, єдність наукового дослідження і практики організації праці, єдність і диференціація правового регулювання та ін.

У підрозділі 2.2 «Організаційно-правові форми охорони праці» аналізуються організаційно-правові форми охорони праці, що виступають підґрунтям системної реалізації положень законодавства із цього питання, яке регламентує право громадян на працю в умовах, відповідаючих вимогам безпеки й гігієни. Виокремлюється певне коло специфічних ознак організаційно-правових форм у питаннях охорони праці серед яких особлива увага спрямована на те, що вони: (а) підтримуються суспільством, і устанавлюються на державному рівні, знаходять своє віддзеркалення в нормативно-правових актах країни, мають системний характер і є обов'язковими до виконання; (б) мають відповідно коло суб'єктів, певний установлений вектор їх дій і повноважень, а також певну дискрецію; (в) вирізняються системою державних та недержавних органів (інституцій) та установ, на які покладено розв'язання складних питань з охорони праці, визначають об'єкт управління, тобто систему охорони праці на конкретному підприємстві, установі чи організації; науково обґрунтовують і закріплюють у нормативно правових актах необхідні елементи управління з охорони праці, які включають у тому числі й засади здійснення контролю стану конкретного об'єкта, науково методичне напрацювання управлінських дій, закріплення контрольних функцій за їх виконанням у повному обсязі та їх реалізацію, чітке формулювання мети й окреслення кола завдань у питаннях охорони праці тощо; (г) мають власне коло об'єктів, що охоплюються дією конкретних організаційно-правових способів охорони праці; (д)

установлюють особливий порядок та умови застосування охорони праці на окремих небезпечних і шкідливих виробництвах; (е) визначають комплекс методичних заходів, запровадження яких зможе допомогти підприємствам, установам та організаціям в питаннях охорони праці; (є) визначають джерела фінансування заходів з охорони праці і створення належних і здорових її умов, підстави й умови соціального захисту й соціального забезпечення працівників, у тому числі й постраждалих унаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання.

Зазнало аргументованого аналізу складне питання взаємозв'язку ергономіки й охорони праці на підставі комплексного врахування правових та інших галузей знань, що займаються (й займались) питаннями охорони праці, з'ясуванням відповідних параметрів розвитку сучасної науки та запровадженням на виробництві інноваційних технологій. Сформульовано авторську дефініцію поняття «правової ергономіки»: це пристосування посадових обов'язків працівників, визначення їх робочих місць, предметів та об'єктів праці, запровадження сучасних технологій для найбільш безпечної та ефективної праці з урахуванням фізичних і психічних особливостей їх організму і створення комфортних умов праці.

Показано, як у законодавстві структурується комплекс заходів у рамках організаційно-правових форм охорони праці, що охоплюють: (а) медичні огляди (обстеження) працівників; (б) їх навчання в галузі охорони праці; (в) атестація робочих місць за умовами праці; (г) державна експертиза цих умов; (д) забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту; (е) санітарно-побутове й лікувально-профілактичне обслуговування працівників.

Запропоновано доповнити вказаний перелік форм, такими, як: стандартизація у сфері охорони праці, оцінка професійних ризиків, аудит з охорони праці, розслідування та облік нещасних випадків на виробництві та ін.

В підрозділі 2.3 «Охорона праці як основний інститут трудового права в сучасних умовах» наводяться концептуальні підходи до інституту трудового права «охорона праці» й розглядається його значення. На підставі вивчення законодавства, що стосується предмета дослідження, констатується, що до змісту інституту «охорона праці» входять такі групи норм: правила охорони праці та виробничої санітарії, загальнообов'язкові правові приписи й правила, що стосуються безпечної виконання робіт; що встановлюють права і обов'язки роботодавця і працівника з питань безпеки виробництва та праці; на підставі яких регулюються ретельне планування та організація роботи з охорони праці, спеціальні норми з охорони праці й безпечних її умов для осіб, які працюють у важких, шкідливих і небезпечних виробничих умовах; спеціальні норми з охорони праці осіб, нездатних конкурувати на ринку праці (жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю); що регулюють діяльність органів державного нагляду і контролю, а також громадського контролю з боку профспілкових організацій та інших суспільних інституцій, а також установлюють відповідальність за порушення

законодавства про охорону праці.

Окрема увага присвячена поділу інституту охорони праці на такі підінститути, як «техніка безпеки» (сукупність вимог з техніки безпеки, які мають захищати працівника від впливу небезпечних виробничих факторів), «виробнича санітарія» (правила з виробничої санітарії, спрямовані на убезпечення працюючих від впливу шкідливих виробничих факторів). Обґрунтовується пропозиція законодавчо виокремити ще 2 підінститути – «ергономіка» (правила організації робочого місця) та «професійні ризики» (правила оцінки вірогідності настання професійних ризиків, зниження його рівня чи унеможливлення).

Всіляко підтримується сучасна наукова думка, що норми, які регулюють створення сприятливого психологічного клімату на виробництві, а також забезпечення права на честь, гідність і трудову репутацію працівника повинні ввійти до складу інституту охорони праці.

У підрозділі 2.4 «Розвиток понятійного апарату інституту охорони праці» поглиблено вивчено понятійно-категоріальний апарат інституту охорони праці, сучасні причини його зміни і вноситься пропозиція про доповнення чинного законодавства про охорону праці новими нормами-дефініціями.

Робиться висновок, що понятійний апарат інституту «охорона праці» вітчизняного трудового права змінюється на фоні активно здійснюваної роботи в Україні щодо гармонізації національного законодавства з охорони праці з відповідними міжнародними та європейськими стандартами. З огляду на європейські держави, де у трудовому праві поняття «охорона праці» не отримало поширення, і враховуючи потребу проведення уніфікації термінів і категорій національного законодавства про охорону праці з відповідними міжнародними та європейськими стандартами праці, необхідно застосовувати в розглядуваній перехідний період інтегральний підхід у розробленні таких комплексних понять як «гігієна та безпека праці», «виробнича санітарія, безпека й охорона праці», «безпека, гігієна праці та виробниче середовище», «безпека праці й охорона здоров'я» та ін.

Зауважується, що в сучасному понятійному апараті інституту охорони праці базовою, конституційно закріпленою й багатоаспектною правовою конструкцією є «право на безпечні і здорові умови праці». Обґрунтовується, що в період гармонізації законодавства України з міжнародними стандартами і стандартами ЄС у сфері безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, коли активно уніфікується законодавча термінологія, треба главу XI «Охорона праці» чинного КЗпП України доповнити новою статтею, в якій закріпити дефініції таких категорій:

– «гігієна, безпека праці та виробниче середовище» (як синонім поняття «охорона праці») – умови та чинники, що впливають (або здатні впливати) на здоров'я та безпеку працівників, тимчасових працівників, осіб, які працюють на умовах цивільно-правової угоди про працю, на відвідувачів і будь-яких інших осіб на робочому місці;

– «професійний ризик» – поєднання ймовірності виникнення небезпечної події чи впливу(-ів) та істотності травми чи погіршення здоров'я, яке може бути зумовлено такою подією чи впливом(-ами).

Розділ 3 «Тенденції та перспективи розвитку централізованого регулювання відносин з охорони праці» складається з 6-ти підрозділів, які присвячені виявленню й аналізу тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин з охорони праці за сучасних умов глобалізації і євроінтеграції і в яких вносяться пропозиції про потребу внесення відповідних змін до національного законодавства, що стосується охорони праці.

У підрозділі 3.1 «Сучасне законодавство з охорони праці: особливості та проблеми систематизації, його наближення до міжнародних та європейських стандартів в сфері безпеки, гігієни праці» стверджується, що сучасні глобалізаційні процеси чинять значний вплив на взаємодію міжнародних і національних правових систем. Сьогодні жодна держава не в змозі існувати без постійної взаємодії з міжнародно-правовими системами. Поступово регулюючий вплив міжнародно-правових норм все глибше пронизує сферу внутрішньодержавних відносин, у тому числі й у сфері охорони праці в Україні.

Підкреслюється, що основною тенденцією розвитку національного законодавства з охорони праці є трансформація правового регулювання від захисних заходів в бік профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, інакше кажучи, трансформація компенсаційної моделі управління охороною праці в сучасну систему управління професійними ризиками. Це дозволить реалізувати превентивні підходи до збереження здоров'я працівників на виробництві і скоротити всі види витрат, пов'язані з негативними умовами їх праці. Адже профілактика є більш ефективною й менш витратною, аніж лікування та реабілітація потерпілих на виробництві.

Пропонується розробити «Правила техніки безпеки працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки», які регламентували б права й обов'язки з охорони праці таких працівників і їх спеціальну відповідальність за порушення вказаних правил техніки безпеки.

Рекомендується також «Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» доповнити роботами, виконання яких може перешкоджати їх моральному розвитку й гармонізувати цей нормативний акт з відповідними Додатками до Директив Ради 94/33/ЄС і 90/394/ЄС.

Зазначається, що існує потреба передбачити в Законі України «Про охорону праці» норми, за якими працівникам гарантувався б захист від переслідувань з боку роботодавця у випадках, пов'язаних з їх скаргами і заявами про необхідність перевірки стану робочих місць, екологічної безпеки та інших обставин, що можуть розглядатися як загроза безпеці самих працівників і суспільства в цілому.

У підрозділі 3.2 «Екологізація законодавства з охорони праці» на підставі поглибленого вивчення законодавчих актів Європейського Союзу, національного законодавства, спеціальної юридичної літератури розкривається специфічна тенденція розвитку правового регулювання охорони праці протягом декількох останніх десятиліть у бік екологізації норм зазначеного інституту.

Правове поняття «охорона праці» зараз трактується більш широко, включаються до нього умови виробничого середовища й екології. До того ж і у нормах статей 153 і 159 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці» законодавець застосовує такі поширені еколого-правові поняття, як «навколишнє природне середовище», «навколишнє середовище», «довкілля», «охорона довкілля» та ін. У сучасних умовах справжня ефективність заходів з безпеки та гігієни праці можлива, тільки якщо вона доповнюється дієвим екологічним захистом, коли охорона середовища виробничого поєднується з охороною природного (довкіллям).

Висвітлюються питання впливу сучасної концепції «зеленої економіки» на розвиток норм з охорони праці. У світлі запровадження в життя цієї концепції створення «зелених» робочих місць та «озеленення» звичайних учені останнім часом усе частіше висловлюють занепокоєння з приводу малодослідженості виробничих ризиків на таких робочих місцях і недосконалої правового регулювання відносин з охорони праці працівників, зайнятих у секторах «зеленої економіки» (екологічного підприємництва). Спираючись на результати останніх досліджень зазначених ризиків, у підзаконні акти з охорони праці, що містять навчальні програми для працівників, зайнятих на «зелених» робочих місцях, слід вносити певні корективи.

У законодавстві з охорони праці й соціального діалогу потрібно передбачити норми щодо обов'язку проведення відповідної просвітницької роботи з питань концепції «зелена економіка» всіма учасниками соціального діалогу, запровадження нових цінностей серед роботодавців і найманих працівників на базі отриманих знань.

Підрозділ 3.3 «Охорона праці як основна компонента гідних умов праці за законодавством в у світлі концепції гідної праці» присвячено розгляду норм з охорони праці, які приймаються або які ще слід розробити під впливом концепції гідної праці, виявленню у зв'язку із зазначеним недоліків чинного законодавства про охорону праці, а також внесенню відповідних змін для його вдосконалення.

Наголошується, що поліпшення стану безпеки праці (її охорони) – це стабільно один зі стратегічних напрямків у реалізації національної політики у сфері забезпечення гідної праці, що конкретизовано у Програмах гідної праці МОП в Україні на 2008–2011 роки, на 2012–2015 роки й на 2016–2019 роки.

Всіляко підтримуючи наукову думку, що безпека праці (її охорона) є основною компонентою гідної праці, принципом реалізації останньої, дисертантка наводить критерії її оцінки, що нерідко зазначалось і в спеціальній юридичній літературі. Рекомендується у ст. 4 «Державна

політика в галузі охорони праці» Закону України «Про охорону праці» передбачити ще один принцип, на якому повинна ґрунтуватися державна політика в галузі охорони праці, – поліпшення стану безпеки праці (її охорони) на підставі загальнодержавних програм гідної праці.

У підрозділі 3.4 «Правові норми про честь, гідність і ділову репутацію працівника як складова законодавства з охорони праці» показується розвиток норм про честь, гідність і ділову репутацію працівника, зміна їх належності до різних інститутів трудового права та ін. Акцентується увага на тому, що за радянських часів норми щодо поваги трудової честі і гідності працівника, його ділової репутації у процесі його трудової діяльності представники трудового права відносили до інституту «дисципліна праці». Нині у спеціальній юридичній літературі все наполегливіше висловлюється думка, що ці норми повинні стати вагомою складовою частиною інституту «охорона праці». Адже обмеження честі чи гідності працівника здатне не тільки привести до його моральних страждань, а й завдати безпосередню шкоду його здоров'ю. Обмеження ж його ділової репутації в умовах ринкових відносин, крім моральних страждань, може спричинити негативні наслідки для кар'єри й заробітку працівника.

Порушується питання запропонувати на законодавчому рівні (у ст. 153 КЗпП України) закріпити обов'язок роботодавця протидіяти моббінгу, що впливає на морально-психологічний стан працівника, що становить собою складне, системне, багатовимірне, багатофакторне, динамічне й відносно стійке у часі явище його духовного життя, відображає професійну, психологічну і соціальну сторону її життєдіяльності, характеризується рівнем розвитку психіки і свідомості окремих працівників і духовної сили всього трудового колективу.

Підрозділ 3.5 «Стандартизація у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці» присвячено розкриттю норм про стандартизацію у сфері охорони праці.

Під стандартизацією у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці пропонується розуміти встановлення у державному масштабі, а також у рамках міжнародних організацій єдиних норм і вимог, що пред'являються до робіт, послуг, сировини, напівфабрикатів, матеріалів, виробничих процесів, товарів та ін.

У підрозділі вдосконалено класифікацію етапів розвитку стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці. Починаючи з 1968 р. й донині цей процес в Україні пройшов 4 етапи свого розвитку, зумовлених впливом на кожному з етапів певних науково-технічних, соціально-економічних, державно-політичних, правових та інших чинників, а саме:

- 1-й (1968 – 1972 рр.) характеризується тим, що стандартизація у вказаній сфері вперше стала повноцінною частиною загальнодержавної системи стандартизації за часів СРСР;

- 2-й (1973 – 1991 рр.) відзначився створенням у СРСР першої у світі Системи стандартів безпеки праці;

- 3-й (1992 – 2002 рр.) стосується вже часів незалежної України, коли були прийняті Закон України «Про охорону праці», Декрет Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію». Ці нормативно-правові акти внесли чимало змін у сам процес стандартизації у вищезазначеній царині щодо класифікації стандартів, порядку їх розроблення та ін.;

- 4-й (2003 – до сьогодні) вирізняється активним розробленням і затвердженням національних стандартів на базі міждержавних та європейських стандартів, що поширюються на процес оцінки роботодавцями професійних ризиків та управління гігієною й безпекою праці.

Підрозділ 3.6. «Підтримка підприємництва (мікропідприємництва, малого і середнього підприємництва) у сфері охорони праці» присвячено проблемним питанням правового регулювання підтримки суб'єктів малого й середнього підприємництва в Україні в царині забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Здійснено аналіз тих сучасних законодавчих актів, норми яких покликані надавати перш за все державну підтримку суб'єктам малого й середнього підприємництва в Україні у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці. Зроблено висновок, що положення Законів України «Про охорону праці» і «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» та інших актів, спрямованих на створення сприятливого підприємницького клімату для малих і середніх підприємств між собою майже не узгоджені.

З метою зменшення адміністрування дозвільної практики у сфері охорони праці для роботодавців – суб'єктів малого і середнього підприємництва пропонується розробити й затвердити спеціальний Порядок про видачу таких дозволів, у якому зменшити кількість видів дозволів і по можливості спростити процедуру їх отримання.

З метою фінансово-кредитної підтримки державою підприємств малого й середнього бізнесу для вжиття профілактичних заходів щодо зі скорочення випадків виробничого травматизму цінним вбачається досвід Франції, де малі підприємства мають право отримувати спеціальні кредити від національної каси страхування найманих працівників на проведення зазначених заходів на випадок хвороби. У випадку успішного здійснення останніх кредити перетворюються на безповоротні субсидії. Таку підтримку в Україні в межах своїх повноважень міг би здійснювати Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування. У світлі державного фінансового забезпечення різних програм підтримки суб'єктів малого й середнього підприємництва в Україні у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці й створення «зелених» робочих місць викликає певний інтерес досвід Великобританії. Україна також може використати цей позитивний досвід, регулюючи в такий спосіб відповідні відносини з малим і середнім бізнесом.

Розділ 4 « Принципи охорони праці та теоретико-правові засади колективно-договірного регулювання відносин з охорони праці» охоплює

4 підрозділи, присвячені перспективам розвитку колективно-договірного регулювання трудових відносин і засадам єдності диференціації правового регулювання охорони праці.

У підрозділі 4.1 «Тенденції та перспективи розвитку колективно-договірного регулювання відносин з охорони праці» аргументовано пропонується на стадії укладання колективних договорів обов'язково передбачати пункт щодо обов'язку роботодавця та профспілки вживати заходів з охорони праці, які забезпечували б працюючим гідні умови праці. Учасникам цього соціального діалогу необхідно долучатися до європейської практики й розроблювати практичні заходи, які можуть вживатися роботодавцями, працівниками та їх представниками / профспілками, і які спрямовані на протидію насильству з боку третіх осіб (клієнтів, покупців, пацієнтів, споживачів послуг, учнів або батьків, представників громадськості, постачальників послуг та ін.) утискам на робочих місцях або на мінімізацію їх наслідків.

Робиться підсумок, що сьогодні існує потреба у розробці та впровадженні учасниками соціального діалогу як додатків до колективного договору гендерно-чутливих програм на робочих місцях, що охоплювали б такі питання, як охорона праці, виробниче середовище, дискримінація за ознакою статі, сексуальне домагання. Як роботодавці, так і працівники все ще мають недостатні знання щодо проявів дискримінації та існуючих правових шляхів її подолання. Зауважується, що тенденції розвитку інституту охорони праці й соціального діалогу будуть переплетені з концепцією сталого розвитку, гідної праці й «зеленої економіки».

У підрозділі 4.2 «Єдність і диференціація охорони праці» встановлено, що з урахуванням широкого кола відносин, регульованих законодавством з охорони праці, кола галузей виробництва, різних вимог щодо технологічних процесів чи надання тих чи інших послуг, реалізації права на працю різними категоріями працівників та інших складних чинників на порядку денному постають питання єдності та диференціації, а також питання щодо опрацювання правової ідеології відносин у досліджуваній сфері та ін. Системно розкриваються в сукупності єдність і диференціацію як методи правового регулювання трудових відносин з охорони праці, як методологічне підґрунтя в дослідженні цього інституту на підставі взаємопов'язаних приватних та публічних інтересів, які за сучасних умов функціонування ринкових відносин підвищуються. На трудову галузь покладається завдання щодо належної реалізації соціальної політики, системних підходів з охорони прав працівників. Обстоюється позиція, що в сучасних умовах ринкових відносин статус та значення трудового права посідають центральне місце у правовій системі держави.

Зауважується, що єдність і диференціація охорони праці засновані на нормативно-правових актах, які є підсумком генези правової теорії і тривалого розвитку законодавства з охорони праці.

За допомогою використання в сукупності єдності і диференціації як методів правового регулювання охорони праці можливе досягнення

оптимального поєднання застосування правових норм загальних зі спеціальними правовими з охорони праці.

У підрозділі 4.3 «Правові засади єдності норм права з охорони праці» розглядається питання єдності правового регулювання, приписів і норм з охорони праці, яка забезпечується єдиними підходами та принципами нормативно-правового регулювання, законами, розгалуженою системою підзаконних нормативно-правових актів, наявністю в них загальних положень у галузі права на безпечні і здорові (нешкідливі) умови праці, а також відповідними принципами в царині охорони останньої. Доводиться, що основні засади єдності законодавства про працю (в тому числі і в інституті охорони праці) знаходять свій прояв у тому, що держава (а) проголошує й забезпечує для всіх без винятку працівників свободу у праці, (б) закріплює та гарантує право на заробітну плату відповідно до кількості і якості витраченої праці, (в) регламентує засади заборони дискримінації й захищає від дискримінації, (г) закріплює право на відпочинок, (д) визначає механізм навчання (у тому числі і з питань охорони праці), безкоштовної професійної підготовки та у певних випадках перепідготовки при необхідності підвищення кваліфікації та ін.

Єдність забезпечується також: можливістю об'єднуватись у професійні спілки, (б) визнанням суб'єктом трудового права трудових колективів, (в) можливістю брати участь в управлінні підприємством, установою чи організацією, (г) єдиними засадами та принципами вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) у разі невиконання або неналежного виконання приписів з охорони праці, (д) запровадженням єдиної цілісної системи з загальнообов'язкового державного соціального страхування та матеріального забезпечення в разі порушення законодавства з охорони праці та ін.

Таким чином, єдність ґрунтується на загальних нормах трудового законодавства, які поширюються на всіх без винятку працівників незалежно від галузі праці, особливостей виконання ними трудової функції, відмінностей їх професій, спеціальностей чи кваліфікації, незалежно від технологічного укладу організаційних і технологічних умов їх праці, географічного розташування підприємства, установи чи організації тощо. На підставі вищевикладеного підсумовується, що загальні норми і правові приписи з охорони праці й безпеки виробництва поширюються на державних і недержавних суб'єктів господарювання, на усіх без будь-якого винятку працівників незалежно від місця здійснення ними своєї трудової функції й характеру виконуваної роботи, галузі економіки, територіального розташування підприємства, установи чи організації, тих чи інших умов праці тощо.

У підрозділі 4.4 «Концептуальні підходи щодо диференціації норм з охорони праці» доводиться, що диференціація ґрунтується на певних специфічних умовах, за яких реалізується конституційне право індивідів на працю й функціонують конкретні трудові відносини, пов'язані з особливостями засобів і предметів праці, з небезпекою виробництва тощо.

Диференціація має важливе значення для розмежування різних груп норм, у тому числі й для відмежування норм з охорони праці від норм, що регулюють суміжні або більш загальні види відносин, а також для правильного визначення їх місця як в різноманітних актах, так і в системі законодавства в цілому. Наводяться переконливі аргументи, що диференціація сприяє єдності правового інституту «охорона праці» в цілому при реалізації конституційного принципу свободи праці, а єдність, у свою чергу, створює умови для диференціації правового регулювання відносин у досліджуваній царині охорони праці.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі викладені основні теоретичні положення наукової проблеми щодо співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці. Сформульована значна кількість висновків, пропозицій та рекомендацій, які в сукупності вирішують завдання з удосконалення доктрини охорони праці відповідно до стандартів міжнародних і Європейського Союзу у сфері охорони праці, обґрунтовані пропозиції та рекомендації стосовно подальшого вдосконалення і змін чинного законодавства. За результатами проведеного дослідження зроблено певні висновки і сформульовано відповідні пропозиції.

1. Перехід до ринкових відносин (у тому числі й у царині праці) й запровадження новітніх організаційно-правових форм здійснення господарської діяльності, що відбуваються зараз в Україні, впливають як на всю правову систему в цілому, так і на окремі її галузі й інститути, особливо на такий важливий інститут, як охорона праці. Новітні економіко-правові перетворення у виробничій сфері, глобалізація економічних процесів (у тому числі й в Україні) ставлять на порядок денний питання реформування відносин з охорони праці трудівників й безпечних її умов, урегульованих нормами трудового права на підставі врахуванням приватних і публічних інтересів.

2. Інтерес є важливим елементом правового механізму регулювання трудових відносин, співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці.

3. Теоретичні дослідження категорії «інтерес» у різних галузях правової науки створюють підґрунтя для формування думки про всезростаюче значення законних інтересів порівняно з їх роллю в реалізації суб'єктивних прав. Аналіз трудового законодавства України свідчить, що в ньому більшою мірою закріплені суб'єктивні права, ніж законні інтереси суб'єктів трудового права.

4. Важливість наукового осмислення особливостей інституціоналізації груп інтересів у царині праці, де питання охорони останньої пронизують усі інші інститути трудового права й регулюються широкою низкою нормативно-правових актів, зумовлена системними суспільно-політичними та економічними змінами, що відбуваються в сучасній Україні в цілому й у

виробничій сфері, зокрема. Це функціонування різних видів власності, запровадження різних організаційно-правових форм здійснення господарської діяльності, демократизація взаємовідносин між працівниками й роботодавцями та ін. Суб'єктами цих змін виступають суспільство й держава, працівники й роботодавці, профспілки й органи нагляду та контролю, різноманітні юрисдикційні органи з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

5. У сучасних умовах виникає потреба реформування законодавства про працю в цілому й у частині її охорони з урахуванням і правовим визначенням балансу інтересів конкретного працівника (на конкретному підприємстві, в установі, організації) і профспілкових організацій та інших об'єднань працівників, певного трудового колективу й суб'єкта господарювання, а також держави (державних інституцій) й конкретних регіонів, громадянського суспільства, конкретного роботодавця й об'єднань роботодавців.

6. Суб'єктивне право (в тому числі й у частині охорони права працівників) служить правовим засобом реалізації визнаних державою законних інтересів, які з якихось причин є для неї важливими або значимими. Для таких інтересів суб'єктивні права виступають правовим засобом їх реалізації. У той же час охоронювані законом інтереси виділяються законодавцем як самостійні об'єкти, відмінні від суб'єктивних прав, що разом з останніми належать до однієї правової площини як дозволені можливості суб'єктів права. Така постановка питання дозволяє розширити розуміння аспектів співвідношення суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів, а також суб'єктивних прав та законних інтересів у цілому. Більше того воно дозволяє розкрити динаміку формування і здійснення інтересу, не забороненого законом, яка може бути представлена так: об'єктивні умови – потреби – інтереси – цілі – правові засоби (в тому числі суб'єктивні права) – поведінка/діяльність особи – правовідносини.

7. Розбудова Української держави як соціальної і правової дозволяє визначити правовий механізм спрямований на охорону праці працівників, як можливість реалізувати ними своє право на належні, безпечні і здорові умови праці. Значення охорони праці як комплексного й самостійного інституту особливої частини трудового права розкривається у 2-х аспектах – у правовому й соціально-економічному. У правовому аспекті воно полягає в тому, що розгалужена система нормативно-правових актів спрямовується: (а) на гарантування соціально-економічних прав працівників; (б) на сприяння працівникам реалізувати конституційне право на працю відповідно до своїх здібностей, навичок, умінь та інтересів, з урахуванням при цьому не лише умов праці, а й фізіологічних особливостей окремих категорій працівників; (в) на забезпечення права громадян, які уклали трудовий договір, на охорону праці і юридичних гарантій реалізації цього права у процесі виконання ними покладених на них трудових обов'язків; (г) на врахування взаємозумовлених інтересів різних суб'єктів трудового права, в тому числі й у процесі колективно-договірної регулювання умов праці.

Значення охорони праці в соціально-економічному аспекті полягає перш за все в тому, щоб: (а) оберігати життя і здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих і небезпечних факторів виробництва; (б) запобігати нещасним випадкам і професійним захворюванням на виробництві, встановлювати причини й умови їх виникнення, зберігати працездатність й трудове довголіття працівників; (в) сприяти культурному й технічному зростанню людини праці шляхом запровадження інноваційних підходів на виробництві й сучасних технологій. Таким чином, охорона праці сприяє гуманізації трудової діяльності, підвищенню продуктивності праці, зростанню виробництва, проведенню економічних реформ, зниженню виробничого травматизму і професійних захворювань, скороченню витрат робочого часу тощо.

8. Колективні інтереси у трудовому праві виявляються перш за все у закріпленні спільних прав працівників і роботодавців, у встановленні взаємоприйнятних засад і балансу їх взаємодії при вирішенні питань, що стосуються умов здійснення трудової функції, організації її виконання, вжиття заходів з охорони праці. Їх можна визначати як самостійні інтереси у трудовому праві, зумовлені нерівним становищем таких його суб'єктів, якими є працівники та роботодавці. Колективні інтереси відбивають прагнення працівників впливати на розв'язання проблем щодо умов їх діяльності, що неможливо без застосування правових механізмів. Із цих причин, як вбачається, спочатку виникло право на страйк як вираження крайньої форми незгоди працівників зі ставленням до них та їх праці з боку роботодавців, а згодом з'являються і правові механізми, спрямовані на вирішення колективних конфліктів на попередніх стадіях, – примирення й добровільне розв'язання колективних трудових спорів.

9. Запропоновано удосконалити усталений поділ інституту охорони праці на такі підінститути, як «техніка безпеки» і «виробнича санітарія». Існуючий сьогодні масив недавно прийнятих норм з охорони праці (правила організації робочого місця, оцінювання вірогідності настання професійних ризиків, зниження їх рівня чи унеможливлення), за логікою не можна віднести до названих підінститутів. Ці норми необхідно згрупувати у 2 нових підінститути інституту охорони праці – «ергономіка» і «професійні ризики».

10. Новий принцип, на якому повинна ґрунтуватися державна політика України в галузі охорони праці, полягає в поліпшенні стану безпеки й охорони праці в Україні на базі Програми гідної праці МОП на 2016–2019 роки, який слід передбачити в Законі України «Про охорону праці».

11. У період гармонізації законодавства України зі стандартами міжнародними і ЄС у сферах безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, коли спостерігається активна уніфікація законодавчої термінології, треба доповнити новою статтею главу XI «Охорона праці» чинного КЗпП України, в якій закріпити дефініції таких понять, як «гігієна», «безпека праці та виробниче середовище» (як синонім поняття «охорона праці»), тобто умови й чинники, що впливають або здатні впливати на здоров'я й безпеку працюючих, тимчасових працівників, осіб, які працюють

на умовах цивільно-правової угоди про працю, на відвідувачів і будь-яких інших осіб на робочому місці.

Професійний ризик становить собою поєднання ймовірності виникнення небезпечної події чи впливу(-ів) й істотних травм або погіршення здоров'я, які можуть бути зумовлені такою подією чи впливом(-ами).

12. Запропоновано розширити перелік організаційно-правових форм охорони праці, що включає: (а) медичні огляди (обстеження) працівників; (б) їх навчання щодо дотримання правил охорони праці; (г) атестацію робочих місць за умовами праці; (д) державну експертизу умов праці; (е) забезпечення працівників засобами індивідуального й колективного захисту; (є) санітарно-побутове та лікувально-профілактичне обслуговування працівників такими формами, як стандартизація у сфері охорони праці, (б) оцінка професійних ризиків, (в) аудит з охорони праці, (г) розслідування облік нещасних випадків на виробництві.

13. Обґрунтовано, що за допомогою використання в сукупності принципів єдності й диференціації як методів правового регулювання охорони праці в умовах глобалізації та євроінтеграції можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними правовими нормами з охорони праці.

14. Виявлено такі тенденції розвитку централізованого (державно-правового) регулювання охорони праці: (а) наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних і європейських стандартів у сфері безпеки, гігієни праці й виробничого середовища шляхом уніфікації термінів і понять; (б) екологізація норм інституту охорони праці; (в) розвиток норм охорони праці під впливом концепції гідної праці; (г) удосконалення правових норм про честь, гідність і ділову репутацію працівника в рамках інституту охорони праці; (д) еволюція норм у сфері охорони праці, стосується підтримки підприємництва (мікропідприємництва, малого і середнього бізнесу); (е) розвиток норм щодо стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; (є) посилення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин з охорони праці.

15. Аргументовано, що основна тенденція розвитку правового регулювання охорони праці полягає в його трансформації від захисних заходів у бік профілактики нещасних випадків на виробництві професійних захворювань. Інакше кажучи, це трансформація компенсаційної моделі управління охороною праці в сучасну систему управління професійними ризиками, яка дозволить реалізувати превентивні підходи до збереження здоров'я працівників на виробництві і скоротити всі види витрат, пов'язаних з негативними умовами праці. Адже профілактика є більш ефективною й менш витратною, аніж лікування й реабілітація потерпілих на виробництві.

16. Наведена авторська дефініція правової конструкції «стандартизація у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці»: це встановлення у державному масштабі, а також у рамках міжнародних організацій єдиних

норм і вимог, що пред'являються до робіт, послуг, до сировини, напівфабрикатів, товарів, матеріалів, до виробничих процесів та ін.

17. Класифікація етапів розвитку стандартизації у сфері охорони праці (починаючи з 1968 р. й до сьогодні) зазнала вдосконалення; виокремлено 4 етапи її розвитку: на першому (1968 – 1972 рр.) стандартизація у вказаній сфері вперше стала повноцінною частиною загальнодержавної системи стандартизації за часів СРСР; другий (1973 – 1991 рр.) відзначився створенням у СРСР першої у світі Системи стандартів безпеки праці; третій (1992 – 2002 рр.) характеризується прийняттям Закону України «Про охорону праці», Декрету Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію»; четвертому етапу (2003 – сьогодні) притаманне активне розроблення й затвердження національних стандартів на базі міждержавних і європейських стандартів, що поширюються на процес оцінки роботодавцями професійних ризиків і на управління гігієною й безпекою праці.

18. З метою фінансово-кредитної підтримки державою мікропідприємництва, малого й середнього підприємництва держава має гарантувати роботодавцям право на отримання спеціальних кредитів від Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на проведення профілактичних заходів з охорони праці. У випадку успішного виконання останніх кредити повинні перетворюватись на безповоротні субсидії.

19. Обґрунтовано висновок про необхідність вносити до змісту будь-якого колективного договору на стадії його укладання положення про обов'язок учасників соціального діалогу вживати заходів з охорони праці, спрямованих на забезпечення гідної праці.

20. Варто доповнити КЗпП України та проект Трудового кодексу України нормами, що закріплюють обов'язок роботодавця протидіяти мобінгу (психологічному тиску або переслідуванню), що впливає на морально-психологічний стан працівника.

21. Учасникам соціального діалогу потрібно розроблювати і впроваджувати на робочих місцях гендерно-чутливі програми, які охоплювали б такі питання охорони праці, як заборона дискримінації за ознакою статі, психологічне переслідування, сексуальні домагання тощо як окремих додатків до колективного договору, що стануть реальним правовим шляхом подолання зазначених негативних явищ, принижуючих честь, гідність та ділову репутацію працівника.

22. Запропоновано розробити нормативно-правовий акт «Правила техніки безпеки працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки», який регламентував би права й обов'язки з охорони праці зазначених працівників і їх спеціальну відповідальність за порушення вказаних правил.

23. Аргументовано доповнити Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. за № 46 роботами, виконання яких може перешкоджати їх моральному розвитку. Про такі

роботи йдеться у відповідних Додатках Директив Ради 94/33/ЄС та 90/394/ЄС.

24. Закон України «Про охорону праці» запропоновано доповнити нормами, за якими працівникам гарантувався б захист від переслідувань з боку роботодавця через обставини, пов'язані з їх скаргами і заявами про потребу перевірки стану робочих місць, екологічної безпеки тощо, які можуть розглядатися як загроза безпеці самим працюючим і суспільству в цілому.

25. Єдність і диференціація охорони праці засновані на нормативно-правових актах, які є підсумком генези правової теорії і тривалого розвитку законодавства з охорони праці. За допомогою використання їх у сукупності як методів правового регулювання такої охорони можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними правовими нормами й урахування приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці.

26. До спеціальних правових норм охорони праці належать норми, пов'язані з ергономікою. У сучасних умовах зростає роль належного формування розділу «Охорона праці» колективного договору підприємства у поліпшенні умов праці, в попередженні випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, у наданні працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, а також у належному захисті здоров'я працівників.

27. У новому Трудовому кодексі необхідно окрему главу «Охорона праці», в якій окреслити основні принципи правового регулювання охорони праці

28. Визначаючи тенденції розвитку інституту охорони праці, запроваджуючи в ньому засади соціального діалогу, слід ґрунтуватись на концепції сталого розвитку, на доктрині гідної праці, на так званій зеленій економіці.

29. Правовий механізм щодо захисту ЄСПЛ трудових прав працівників повинен стосуватися захисту прав та інтересів працівника не тільки з боку дій держави, а й з боку тиску як роботодавця, так і інших працівників. Іншими словами, застосування принципу пропорційності при розгляді справ про звільнення при порушенні законодавства з охорони праці цей Суд поширює на декілька рівнів відносин у сфері праці: на працівника і державу; працівника та роботодавця; працівника та інших працівників – шляхом визначення дотримання всіх його складових вимог. При цьому визначаються і співставляються не тільки негативні обов'язки кожного суб'єкта прав, й їх зобов'язання.

30. Наведені аргументи, що державна політика у сфері охорони праці повинна окреслювати всі основні стратегічні напрямки вироблення правового механізму, серед яких особливе місце займають питання співвідношення приватного та публічного інтересів і запровадження ідей верховенства права у правовому регулюванні такої охорони.

31. У ст. 4 «Державна політика в галузі охорони праці» Закону України «Про охорону праці» пропонується передбачити принцип, на якому має ґрунтуватися державна політика в галузі охорони праці, – поліпшення стану безпеки праці (її охорони) на підставі загальнодержавних програм гідної праці із цього питання.

У дисертації сформульовані й інші висновки та пропозиції щодо гармонізації національного трудового законодавства, що регулює працю молоді, із законодавством Європейського Союзу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України: моногр. / Ю. Ю. Івчук. – Х. : Право, 2015. – 289 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових виданнях інших держав:

2. Івчук Ю. Ю. Місце роботи як обов'язкова умова трудового договору / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2011. – № 22. – С. 132–137.

3. Івчук Ю. Ю. Щодо обов'язку проходження медичних оглядів / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2012. – № 23. – С. 88–94.

4. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю. Ю. Івчук // Держава і право: зб. наук. пр.: Серія «Юрид. і політ. Науки». – Вип. 56. – К.: ІДП ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – С. 271–274.

5. Івчук Ю. Ю. До питання співвідношення понять «безпека праці» із «охороною праці» / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2012. – № 24. – С. 72–79.

6. Івчук Ю. Ю. Окремі питання охорони праці осіб з обмеженою працездатністю: вітчизняний та зарубіжний досвід / Ю. Ю. Івчук // Вісн. Харків. нац. ун. ім. В. Н. Каразіна. – 2012. – № 1028 (Серія «Право»). – С. 161–163.

7. Івчук Ю. Ю. Правове визначення поняття «охорона праці» / Ю. Ю. Івчук // зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун. ім. Г. С. Сковороди. «Право». – 2012. – Вип. 18. – С. 51–57.

8. Івчук Ю. Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної

працівникові ушкодженням здоров'я / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / За ред. Л.І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2012. – №25. – С. 68–75.

9. Івчук Ю. Ю. Окремі питання переведень працівників на легшу роботу / Ю. Ю. Івчук // Право та державне управління: зб. наук. пр. – 2012. – №4(9). – С. 46–49.

10. Івчук Ю. Ю. Система заходів щодо охорони праці та їх фінансування / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. політики: зб. наук. пр. / гол. ред. С. В. Ківалов. – О.: Нац. ун. «Одес. юрид. акад.»: Південноукр. центр гендер. проблем, 2012. – Спец. вип. – С. 138–147.

11. Івчук Ю. Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Л.: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2013. – №26. – С. 25–32.

12. Івчук Ю. Ю. Атестація робочих місць за умовами праці – важлива умова забезпечення охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Право та держ. управління: зб. наук. пр. – 2013. – №1 (10). – С. 36–39.

13. Івчук Ю. Ю. Переведення на легшу роботу як гарантія працевлаштування працівників, що отримали трудове каліцтво чи професійне захворювання на виробництві / Ю. Ю. Івчук // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л. І. Лазор. – Л.: Вид-во Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля, 2013. – №27 – С. 42–49.

14. Ивчук Ю. Ю. Вопросы реформирования охраны труда в современных условиях / Ю. Ю. Ивчук // Журн. науч. публикаций аспирантов и докторантов: ежемесячное науч. изд. / под ред. В. В. Иванова. – Курск: Ред. журн. научных публикаций аспирантов и докторантов, 2013. – С. 82–85.

15. Ивчук Ю. Ю. Актуальные вопросы охраны труда / Ю. Ю. Ивчук // Закон и жизнь: междунар. науч.-практ. правовой журн. – Кишинев: Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2013. – №12. – С. 88–90.

16. Івчук Ю. Ю. До питання визначення поняття охорона праці за трудовим правом України / Ю. Ю. Івчук // Держ. буд. та місц. самоврядування : зб. наук. пр. / рекол. : Ю. Г. Барабаш та ін. – Х. : Право, 2014. – Вип. 28. – С. 95–110.

17. Івчук Ю. Ю. Державна політика України у сфері охорони праці: вплив правових стандартів ЄС / Ю. Ю. Івчук // Право та інноваційне суспільство : електрон. вид. – 2015. – Вип. 1(4). – Режим доступу : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Ivchuk.pdf>.

18. Івчук Ю. Ю. Особливості правового регулювання охорони праці на підприємствах з підвищеною небезпекою / Ю. Ю. Івчук // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 2 (10). – С. 92–97.

19. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці працівників АЕС / Ю. Ю. Івчук // Наук. вісн. Міжнар. гуманіт. ун. – Серія «Юриспруденція», 2015. – Вип. 15. – Т. 1. – С. 116–118.

20. Івчук Ю. Ю. Співвідношення понять «безпечні і здорові умови праці (безпека праці)» і «соціальний захист (соціальна безпека)» / Ю. Ю. Івчук // Вісн. Вищої кваліфікаційної комісії суддів країни. – К.: ФОП «Піраміда». – 2015. – № 4 (15) – С. 8-12.

21. Івчук Ю. Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві / Ю. Ю. Івчук // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 4 (12). – С. 129–137.

22. Івчук Ю. Ю. Окремі питання охорони праці сезонних працівників: порівняльний аналіз законодавства України та Європейського Союзу / Ю. Ю. Івчук // Право та інновації: наук.-практ. журн. / редкол.: С. В. Глібко та ін. – Х. : Право, 2016. – №1(13). – С. 96–100.

23. Івчук Ю. Ю. Інтереси як елемент правового механізму регулювання трудових відносин у сфері охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Наук. вісн. Херсон. держ. ун. Серія «Юрид. науки». – Херсон : – 2016. – Вип. 1. – Т. 2. – С. 77–81.

24. Ivchuk Yu. Current issues of ensuring decent and safe working conditions / Yu. Ivchuk // European political and law discourse. – 2016. – Vol. 3 Issue 2. – P. 248–253.

25. Івчук Ю. Охрана труда на предприятии: вопросы создания безопасных условий в процессе трудовой деятельности / Ю. Ивчук // Нац. юрид. журн.: теория и практика. – Кишнев: – 2016. – Вып. 2/1 (18). – С. 88–91.

26. Івчук Ю. Охрана труда инвалидов как наименее защищенной категории населения / Ю. Ивчук // *Leges si viata*. – 2016. – Вип. 4/3 (292). – С. 19–21.

Матеріали наукових конференцій:

27. Івчук Ю. Ю. Щодо перспектив використання електронного цифрового підпису при укладенні трудового договору / Ю. Ю. Івчук // Шляхи формування національної інноваційної системи та удосконалення інноваційного законодавства: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Харків, 11 лист. 2011 р.) / редкол.: С. М. Прилипко, Ю. Є. Атаманова, Д. В. Задохайло. – Х.: НДІ ПЗІР, 2011. – С. 110–113.

28. Івчук Ю. Ю. Щодо поняття «місце роботи» та його значення / Ю. Ю. Івчук // Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 21–22 січня 2011 р.). – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – С. 33–35.

29. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці інвалідів / Ю. Ю. Івчук // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студентів, аспірантів та молодих учених / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. – О.: Фенікс, 2013. – С. 73–76.

30. Івчук Ю. Ю. До питання проходження медичних оглядів / Ю. Ю. Івчук // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (м. Одеса, 20–21 квіт. 2012 р.). – Т. 3 / відп. за вип.

В. М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 333-335.

31. Івчук Ю. Ю. Умови переведення працівників на іншу роботу / Ю. Ю. Івчук // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 147–149.

32. Івчук Ю. Ю. Деякі питання правового регулювання охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. наук.-практ. «круглого столу» 21 лист. 2012 р. / за ред. В. М. Огаренка та ін. – Запоріжжя: КПУ, 2012. – С. 14–16.

33. Івчук Ю. Ю. Матеріальна відповідальність роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникам ушкодженням здоров'я / Ю. Ю. Івчук // Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.) – Т. 1 / відп. за вип. В. М. Дрьомін; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О. : Фенікс, 2012. – С. 619–621.

34. Івчук Ю. Ю. Щодо перспектив використання електронного цифрового підпису при укладенні трудового договору / Ю. Ю. Івчук // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15-16 лист. 2012 р.) / редкол.: С.М. Прилипко, Ю.Є. Атаманова, К.В. Єфремова. – Х.: НДІ ПЗІР, 2012. – С. 298–301.

35. Івчук Ю. Ю. Міжнародний досвід з питань охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студентів, аспірантів та молодих учених / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 73-76.

36. Івчук Ю. Ю. Стандарти Міжнародної організації праці у сфері охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Трудове законодавство: шляхи реформування: матер. 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. – Х.: ХНУВС, 2013. – С. 118-121.

37. Івчук Ю. Ю. Охорона праці неповнолітніх працівників: сучасний стан правового регулювання і напрямки його вдосконалення / Ю. Ю. Івчук // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів. – Кн. 4. – м. Луганськ, 10–11 квіт. 2013 р. / за ред. Л. І. Лазор. – СПД Резніков В. С., 2013. – С. 37–41.

38. Івчук Ю. Ю. Актуальні питання охорони праці в Україні / Ю. Ю. Івчук // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10–11 жовт. 2012 р.). – Х.: Impress, 2012. – С. 22–25.

39. Івчук Ю. Ю. Проблемні питання реформування охорони праці в умовах сьогодення / Ю. Ю. Івчук // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в

Україні : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18–19 лип. 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 79–81.

40. Івчук Ю. Ю. До питань переведень окремих категорій працівників / Ю. Ю. Івчук // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. – С. 92–95.

41. Івчук Ю. Ю. Безпечні умови праці як необхідна складова концепції гідної праці в Україні / Ю. Ю. Івчук // Юридичні факти в системі правового регулювання : матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лист. 2015 р.) – С. 233–237.

42. Івчук Ю. Ю. Актуальні питання навчання працівників з охорони праці / Ю. Ю. Івчук // Сучасні проблеми трудового права та пенсійного законодавства: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2015. – С. 96–99.

43. Івчук Ю. Ю. Охорона праці в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / Ю. Ю. Івчук // Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах : зб. наук. пр. (за матер. «круглого столу» (м. Харків, 26 трав. 2015 р.) / редкол.: С. М. Прилипко, Ю. Є. Атаманова, С. В. Глібко, та ін. – Х. : НДІ ПЗІР, 2015. – С. 193–198.

АНОТАЦІЯ

Івчук Ю. Ю. Співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертація присвячена вивченню тенденцій розвитку приватних і публічних інтересів у галузі охорони праці, на підставі чого окреслені концептуальні підходи з удосконалення доктрини охорони праці і правового механізму створення безпечних і здорових умов праці, виявленню й аналізу розвитку законодавства України про охорону праці, встановленню його відповідності вимогам законодавства Європейського Союзу, обґрунтуванню пропозицій і рекомендацій для подальшого вдосконалення і змін чинного законодавства.

У роботі розкриваються основні риси і значення категорії «інтерес» у правовому регулюванні праці, охарактеризовані сучасні погляди співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці, сформульовано авторський підхід до терміна «інтерес» як елемента правового механізму регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці. Досліджено юридичну природу охорони праці як соціально-

правового явища, яке розглядалось у широкому й вузькому розумінні, визначені його суттєві ознаки.

Зазнала поглибленого аналізу централізоване державно-правове регулювання охорони праці, а саме: 1) наближення національного законодавства з охорони праці до міжнародних і європейських стандартів у сферах безпеки, гігієни праці і виробничого середовища шляхом уніфікації існуючих термінів і понять; 2) екологізація норм інституту охорони праці; 3) розвиток норм охорони праці під впливом концепції гідної праці; 4) удосконалення правових норм про честь гідність і ділову репутацію працівників у рамках інституту «охорона праці»; 5) розвиток норм у сфері охорони праці щодо підтримки підприємництва (мікропідприємництва, малого й середнього підприємництва); 6) розвиток норм стандартизації у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці; 7) посилення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин з охорони праці. У дослідженні здійснено також фундаментальний аналіз практики захисту публічних і приватних інтересів у сфері праці Європейським судом з прав людини

Внесено пропозиції з удосконалення чинного законодавства про охорону праці і проекту Трудового кодексу України з питань забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Ключові слова: приватні та публічні інтереси, охорона праці, право на безпечні і здорові умови праці, безпека праці, гігієна праці, виробниче середовище, професійний ризик, стандартизація в сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища.

АННОТАЦІЯ

Ивчук Ю. Ю. Соотношение частных и публичных интересов в правовом регулировании охраны труда. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена изучению тенденций развития частных и публичных интересов в области охраны труда, на основании чего очерчены концептуальные подходы в совершенствовании доктрины охраны труда и правового механизма создания безопасных и здоровых условий труда, выявлению и анализу развития законодательства об охране труда, установлению соответствия указанного законодательства Украины требованиям законодательства Европейского Союза, обоснованию предложений и рекомендаций по дальнейшему усовершенствованию и изменению действующего законодательства.

Исследована юридическая природа охраны труда как социально-правового явления. Понятие «охрана труда» рассматривалось в широком и узком смысле, определены его существенные признаки.

Претерпела углубленного анализа централизованное государственно-правовое регулирование охраны труда, а именно: 1) приближение национального законодательства по охране труда к международным и европейским стандартам в сфере безопасности, гигиены труда и производственной среды путем унификации существующих терминов и понятий; 2) экологизация норм института охраны труда; 3) развитие норм охраны труда под влиянием концепции достойного труда; 4) совершенствование правовых норм о чести, достоинстве и деловой репутации работников в рамках института охраны труда; 5) развитие норм в сфере охраны труда, касающихся поддержки предпринимательства – микропредпринимательства, малого и среднего предпринимательства; 6) развитие норм стандартизации в сфере обеспечения безопасных и здоровых условий труда; 7) усиление роли коллективно-договорного регулирования трудовых отношений по охране труда.

Системно раскрыты вопросы единства и дифференциации правового регулирования охраны труда

Предложены рекомендации по совершенствованию действующего законодательства об охране труда и проекта Трудового кодекса Украины в вопросах обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

Ключевые слова: частные и публичные интересы, охрана труда, право на безопасные и здоровые условия труда, безопасность труда, гигиена труда, производственная среда, профессиональный риск, стандартизация в сферах безопасности, гигиены труда и производственной среды.

ANNOTATION

Ivchuk Yu. Yu. Correlation of private and public interests in legal regulation of work safety. – *The manuscript.*

The thesis is for a doctor's degree on specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – The Kyiv National University named after Taras Shevchenko of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The dissertation is devoted to examination of trends of private and public interests in the labor field, whereby defining the conceptual approaches to improving the work safety doctrine and legal mechanism of creating the safe and healthy working conditions. Also the work identify and analyze trends of labor protection legislation, establish the compliance of the legislation of Ukraine to the requirements of the European Union legislation, here are also the recommendations and proposals for further improvements and changes in the current legislation.

It's investigated the legal nature of work safety as a social and legal phenomenon. The concept of work safety has been studied in broad and narrow sense by his much-essential features.

It's identified and analyzed the trends of centralized (state) law regulation of labor, such as: 1) the approximation of national legislation on work safety to international and European standards in the field of safety, occupational health and the working environment by unifying the terms and concepts; 2) greening of the

work safety standards; 3) development of work safety regulations under the influence of decent work conception; 4) improving the legal provisions on honor, dignity and business reputation of the employee within the work safety institute; 5) development of standards in the field of work safety to support businesses (micro, small and medium enterprises); 6) the development of provisions for standardization in the field of safe and healthy working conditions; 7) strengthening the role of collective bargaining regulation of labor relations on health;

The proposals to improve current legislation on work safety and the Draft Labour Code of Ukraine on the issues of ensuring safe and healthy working conditions have been suggested.

Key words: private and public interests, work safety, the right to safe and healthy working conditions, labor safety, labor health, work environment, professional risk, standardization in the field of safety, hygiene and working environment.

Підписано до друку 22.12.2016 р. Формат 60x90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам № 427

*Друкарня ФОП «Леонов»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80*