

УДК 349.2

 DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1189184>

З.В. БІЛОУС,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
м. Київ, Україна;

 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1899-9882>

ДЕРЖАВА ЯК СУБ'ЄКТ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Z.V. BELOUS,

National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»,
Kijv, Ukraine;

 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1899-9882>

THE STATE AS A SUBJECT OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

Однією із основних функцій держави є соціальна функція, яка є таким напрямом діяльності держави, що спрямований на забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для повного здійснення їх прав на працю, достатній життєвий рівень, зменшення соціальних суперечностей, проведення гуманної та справедливої соціальної політики. Кожна функція держави здійснюється у правотворчій, правозастосовній, правоохоронній, контрольно-наглядовій та в інших формах.

Проблемі охорони і захисту трудових прав працівників останнього часу приділяється значна увага в науковій літературі, провідні фахівці галузі такі як: В.М. Андріїв, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко наголошують на важливій ролі держави в процесі підтримання правопорядку у сфері праці, досягти якого без здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю майже неможливо. Проблематика нагляду і контролю у сфері праці свого часу досліджувалась на рівні дисертацій Є.М. Поповичем, А.О. Замченко, Р.В. Комаром, А.С. Мельник, Г.В. Подгорною, Т.І. Костилювою. Проте, вважати цю проблематику вичерпаною, на жаль, не можна, бо рівень порушень трудового законодавства в Україні високий, тому й дослідження ролі держави в процесі охорони і захисту трудових прав є актуальною

науковою задачею. Отже, метою цієї статті є визначення напрямів діяльності держави як суб'єкта охорони і захисту трудових прав працівників. Її новизна полягає в обґрунтуванні та доведенні, що контрольно-наглядової діяльності держави є комбінованим правовим засобом охорони і захисту трудових прав працівників.

Таким чином, як зазначає В.М. Гаращук, контроль та нагляд є найважливішими функціями держави. Без організації та здійснення контролю і нагляду неможлива ефективна робота державного апарату, інших державних та недержавних структур. Будь-яке рішення, будь-яка дія у сфері державного управління закінчується контролем за їх виконанням, інакше вони не можуть мати сенсу. Контроль та нагляд є факторами, що дисциплінують поведінку службовців державного апарату та громадян як у сфері державного управління, так і у суспільстві взагалі [1, с.3].

Державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства та трудових прав працівників є охоронною діяльністю державних органів. Така діяльність спрямована на забезпечення трудових прав працівників, а також на запобігання та припинення порушень трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права. Так, О.М. Курінний вважає, що головною метою регулювання суспільних відносин є забезпечення їх ефективності. Сьогодні ж в сфері трудових відносин проявились дві негативні тенденції: зростання порушень трудових прав і послаб-

лення контролю за їх дотриманням. До числа основних причин подібного стану автор відносить недостатньо чітке правове регулювання таких питань, як контроль, механізм реалізації правових норм та відповідальність. Зменшення регулюючої ролі держави в трудових відносинах має супроводжуватись посиленням контролюючої функції, особливо на тій перехідній стадії, на якій знаходиться суспільство. Для забезпечення ефективності реалізації права громадян на охорону праці держава передбачає систему органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про охорону праці [2, с.196–197]. Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства є одним з найбільш дієвих механізмів забезпечення правопорядку в трудовій сфері. Контрольно-наглядова діяльність – це діяльність компетентних державних органів, що спрямована на захист трудових прав працівників. Вказані органи попереджають, виявляють порушення трудового законодавства, відновлюють трудові права працівників та притягають до відповідальності винних в порушенні цих прав посадових осіб.

Питання організації державного нагляду та контролю у трудовій сфері знайшли відображення у багатьох актах МОП. Зокрема, Рекомендація щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту працівників № 20 від 29.10.1923 року визначена доцільність утворення державами – членами МОП інспекцій, головною функцією яких має бути забезпечення впровадження в життя законів і правил щодо умов праці та захисту працівників під час роботи [3]. Ці норми знайшли подальший розвиток в Конвенції МОП № 81 від 11.07.1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [4] та в Конвенції МОП № 129 від 25.06.1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві [5]. Вказані міжнародні акти були ратифіковані в Україні, їх норми були втілені в національне законодавство з моменту здобуття Україною незалежності. Це свідчить про те, що законодавець прагне забезпечити належний рівень контролю та нагляду за додержанням трудового законодавства та трудових прав працівників.

Слід зазначити, що у законодавстві та в юридичній літературі розрізняють два об'єкта державного нагляду та контролю – додержання трудового законодавства та додержання трудових прав працівників. На необхідність розмежування нагляду та контролю за додержанням за-

конодавства про працю та за додержанням трудових прав працівників звертав увагу А.С. Мельник. Забезпечення дотримання трудового законодавства він визначив як один із напрямів контрольно-наглядової діяльності. Крім вказаного виду діяльності, нагляд та контроль здійснюються щодо забезпечення безпечних умов праці, своєчасної виплати заробітної плати, відповідного соціального та пенсійного забезпечення, а також захист від необґрунтованого звільнення та інших протиправних дій роботодавця. Протиправними автор визнає дії, які порушують норми права і суб'єктивні права працівника [6, с.642–643].

Виходячи зі змісту Європейської соціальної хартії, М.М. Феськов робить висновок, що трудові права врегульовані нормами не тільки трудового законодавства, але й права соціального забезпечення, житлового права, законодавства про охорону здоров'я і освіти. Автор поділяє трудові права на: права у сфері праці; комплексні права у сфері праці й інших сферах суспільних відносин; права у сфері соціального забезпечення; права у сфері охорони здоров'я; права у сфері житлового права та інші комплексні права [7, с.27]. Крім того, нормами трудового законодавства регулюються не тільки трудові права працівників. На законодавчому рівні також врегульовані права роботодавців та їх об'єднань, органів, що здійснюють професійне навчання, тощо.

Ще однією відмінною рисою, що відрізняє наглядово-контрольну діяльність за додержанням трудового законодавства та за додержанням трудових прав є те, що законодавчі приписи завжди є конкретними, чітко зазначеними у нормативних актах. Трудові права можуть бути визначені як рекомендації, оціночні положення. Наприклад, у Загальній декларації прав людини визначені такі права, як право на справедливі й сприятливі умови праці; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності, тощо. Таким чином, крім прав людини, які отримали законодавче закріплення у вигляді конкретних приписів, також існують трудові права, що сформульовані як рекомендаційні, оціночні положення.

Слід зазначити, що на сьогодні у більшості випадків нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства та трудових прав працівників спрямований на виявлення порушень, які вже мали місце. Однак недостатньо розроб-

леним є механізм попередження посягань на суб'єктивні трудові права на стадії приготування, тобто до вчинення правопорушення. Наприклад, стаття 2-1 КЗпП України встановлює заборону будь-якої дискримінації у сфері праці. Дискримінацією в цій статті визнається порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статі, гендерної ідентичності, членства в професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, тощо. Тому оголошення про прийом на роботу, в якому встановлені дискримінаційні умови, є порушенням трудового законодавства, однак порушенням прав працівників такі дії можна вважати тільки після того, як конкретній особі буде відмовлено у прийнятті на роботу за дискримінаційними підставами. Також порушенням трудового законодавства слід вважати закріплення в локальних актах норм, які суперечать визначеним у законодавстві пільгам та гарантіям, які встановлюються для жінок, неповнолітніх осіб, інвалідів, тощо. Однак тільки після того, як вказані норми будуть застосовані до конкретної особи, матимуть місце саме порушення трудових прав.

Таким чином, недодержання трудового законодавства в деяких випадках може розглядатися як приготування до вчинення іншого виду трудового правопорушення – порушення трудових прав працівників. Отже, контроль та нагляд за додержанням трудового законодавства можна розглядати і як профілактичний захід, спрямований на недопущення порушення трудових прав працівників. Тому діяльність контрольно-наглядових органів має бути спрямована не тільки на виявлення порушень трудових прав працівників, але й на попередження таких правопорушень. Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю та трудових прав працівників спрямований не тільки на поновлення порушених трудових прав працівників, але й на попередження таких порушень.

Основні трудові права знайшли відображення в нормах міжнародних актів та в законодавстві України. Однак, трудові права можуть бути закріплені і в рішеннях Конституційного Суду України та в локальних актах. В.А. Крижан до джерел трудового права, в яких можуть бути закріплені трудові права, відносить також трудові звичаї [8].

За своєю правовою природою трудові права є соціальними, вони знайшли відображення в таких міжнародних актах, як Загальна деклара-

ція прав людини 1948 року, Міжнародний пакт ООН 1966 року, конвенції Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія 1996 року, Європейський кодекс соціального забезпечення 1990 року, Хартія ЄС основних соціальних прав працівників 1989 року, Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року та інших актах. У зазначених актах проголошено такі основні соціальні права як право на працю; на відпочинок; на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування; на соціальне забезпечення; на освіту; на житло; на охорону і допомогу сім'ї; на захист материнства; на охорону і допомогу дітям та підліткам. Цей перелік доповнюється в інших міжнародних актах і в національних законодавствах.

Право особи на працю знайшло закріплення в статті 43 Конституції України. Основний Закон України визначає право на працю як визнана за кожною людиною можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується. Далі, в цій статті Конституції України визначається, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Стаття 24 Конституції України закріплює принцип рівності конституційних прав і свобод та рівності громадян перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Стаття 2-1 КЗпП України визначає, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Як відзначає І.Я. Кисельов, у світлі Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації слід визнати незаконними вимоги роботодавців при прийнятті на роботу чи надалі відомостей про етнічне (національне) походження працівника [9, с.88]. Постановою Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» п.6 встановлено, що відповідно до ч.2 ст.232 Кодексу законів про працю, суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема, осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору в суспе-

реч гарантіям, передбачених ст.22 КЗпП. При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноваженого ним органа укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст.22 КЗпП і також, якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч.2 ст.235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові [10].

Основні трудові права працівників розкриваються в статті 2 КЗпП України, виходячи зі змісту якої можна визначити окремі напрями контрольно-наглядової діяльності. Перевірці підлягає вільне волевиявлення особи на укладення трудового договору, вільний вибір професії, роду занять і роботи. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба; робота за вироком суду та робота в умовах воєнного або надзвичайного стану. Переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, може здійснюватися тільки за згодою працівника за винятком тимчасового переведення на іншу роботу в особливих випадках згідно з ч.2 ст.33 КЗпП України.

Під час перевірки звертається увага на дотримання норм про оплату праці. Розмір заробітної плати не може бути нижче встановленого законодавством мінімуму. Визначення мінімальної заробітної плати в більшості країн відбувається за двома основними критеріями: 1) врахування матеріальних потреб працівників та членів їх сімей; 2) порівняння та врахування рівня оплати за аналогічну працю у подібних галузях і спеціальностях. Критерії потреб застосовуються переважно у країнах, що розвиваються. В законодавстві окремих країн зазначається, що мінімальна заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення основних потреб працівника, в інших – визначаються його основні потреби [11, с.117].

Перевірці підлягає дотримання порядку нарахування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат нормам законодавства, генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод та колективних договорів. Також перевіряється дотримання строків нарахування та виплати заробітної плати.

Під час проведення перевірок необхідно дослідити дотримання на підприємстві режиму робочого часу та часу відпочинку. Контролю пі-

длягає тривалість робочого часу, надання днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної відпустки, встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Визначення максимальної тривалості робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних та святкових днів, а також інших умов здійснення цього права Конституцією віднесено до законів України. Слід звертати увагу на те, що протягом робочого часу працівник має знаходитися на робочому місці і виконувати доручену йому роботу. Відсутність працівника на робочому місці може свідчити не тільки про скоєння прогулу, але й про правопорушення з боку роботодавця, коли укладається фіктивний трудовий договір, заробітну плату присвоює посадова особа роботодавця, а трудові функції особи, з якою укладений фіктивний трудовий договір, розподіляються між іншими працівниками.

Перевіряється дотримання права працівників на безпечні умови праці, які мають відповідати вимогам законодавства та локальних актів. Конвенція МОП «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» 1981 року № 155 визначає мету національної політики кожного члена МОП в галузі безпеки праці, гігієни праці й виробничого середовища. Ця мета полягає в запобіганні нещасним випадкам і ушкодженню здоров'я, що виникають внаслідок роботи, в ході її або пов'язані з нею, зводячи до мінімуму, наскільки це обґрунтовано й практично здійсненне, причини небезпек, властивих виробничому середовищу [12]. Безпечні умови праці створюються системою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності працівників під час виконання ними трудових обов'язків. П.О. Ізуїта умови праці в залежності від кількості небезпечних та шкідливих чинників та факторів, поділяє на чотири основних класи: 1) оптимальні умови праці – при яких зберігається стан здоров'я працюючих і їх працездатність підтримується на досить високому рівні; 2) допустимі умови праці – такі, при яких параметри факторів виробничого середовища не перевищують установлених гігієнічних нормативів; 3) шкідливі умови праці, які характеризуються наявністю фактів середовища і процесу праці, рівні яких перевищують гігієнічні нормативи і можуть мати негативний вплив на організм працюючого; 4) небезпечні умови праці, що характеризують-

ся таким рівнем небезпечності факторів, коли їх вплив протягом робочої зміни створює великий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, отруєнь, ушкоджень, загрози для життя та здоров'я працівника [13, с.71].

Контроль за дотриманням норм безпеки праці на підприємствах Державній службі України з питань праці та її територіальним органам доцільно проводити із залученням фахівців, у разі необхідності можуть бути проведені експертизи.

Стаття 36 Конституції України закріплює право на свободу об'єднання, в тому числі – право кожної людини утворювати професійні спілки для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та право кожної людини вступати у професійні спілки за своїм вільним вибором. Законодавство України таке право визнає тільки за громадянами України. Однак, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не визнає за іноземними громадянами та особами без громадянства права утворювати профспілки, але надає їм право вступати до вже утворених, якщо це передбачено їх статутами. Під час проведення перевірок звертається увага на можливі обмеження прав працівників на об'єднання, на участь у професійних спілках, а також на незаконні дії роботодавця щодо активістів профспілкових та інших організацій.

Трудове законодавство як об'єкт контрольно-наглядової діяльності – це система нормативно-правових актів, які приймаються органами державної влади та органами місцевого самоврядування в межах їх повноважень з метою правового регулювання трудових відносин. Головною рисою актів трудового законодавства є їх нормативність. В.О. Котюк визначає нормативний акт як юридичний документ, який має загальнообов'язковий характер, прийнятий компетентними державними органами, підтримується і охороняється державною владою від порушень, направлений на регулювання суспільних відносин і охорону соціальних цінностей [14, с.37–38]. На думку О.Ф. Скаун, нормативно-правовий акт – це офіційний акт волевиявлення (рішення) уповноважених суб'єктів права, який встановлює (змінює, відмінює) правові норми з метою регулювання суспільних відносин. Нормативно-правовий акт виконує дві рівновеликі функції: функцію юридичного джерела права; функцію форми права, тобто є способом існування й виявлення норм права [15, с.338–339]. Таким чином, трудове законодавство як об'єкт контрольно-наглядової діяльності – це офіційні акти, що видаються уповноваженими на здійснення пра-

вотворчої діяльності органами, які містить загальнообов'язкові норми права, спрямовані на регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Систему трудового законодавства утворюють, перш за все, Конституція України, КЗпП України, закони та підзаконні акти. До актів трудового законодавства також належать міжнародні акти, ратифіковані Україною, та рішення Конституційного Суду України. Крім актів трудового законодавства, об'єктом контрольно-наглядової діяльності також є локальні нормативні акти. Як зазначає В.І. Прокопенко, локальні норми, що приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з професійною спілкою, є складовою частиною системи трудового права. Вони повинні бути внутрішньо погодженими з більш загальними правовими нормами, що посідають провідне, визначальне місце в ієрархії правових норм [16, с.75–77]. Аналізуючи норми проекту Трудового кодексу України, М.Ю. Шулипа зазначає, що частина 1 статті 13 Проекту «Нормативні акти роботодавця», передбачає, що роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Однак в науці трудового права не застосовується термін нормативні акти роботодавця. Акти, які приймаються на конкретному підприємстві, в установі, організації та регулюють трудові відносини, іменуються локальними нормативно-правовими актами. Тому статтю 13 проекту доцільно було б іменувати «Локальні нормативно-правові акти, що містять норми трудового права» [17, с.308].

Отже, локальні акти роботодавця є самостійним об'єктом контрольно-наглядової діяльності. Стаття 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає, що контроль за виконанням колективного договору (угоди) проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Однак, виходячи зі змісту норм інших актах законодавства, локальні акти також можуть бути предметом державного нагляду та контролю. Зокрема, стаття 35 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що державний контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи та органи доходів і зборів. Стаття 5 цього Закону визначає, що організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної

угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів та грантів. Вважаємо, що об'єктом державного нагляду та контролю має бути не тільки трудове законодавство, але й локальні акти, які складають основу системи оплати праці. Такі локальні акти можуть

містити норми, що закріплюють трудові права працівників, що є предметом контрольно-наглядової діяльності. Тому, вважаємо, що державні органи під час проведення перевірок мають здійснювати контроль та нагляд за дотриманням не тільки норм законодавства, але й за дотриманням норм локальних нормативних актів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні. Х. : Фоліо, 2002. 176 с.
2. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. М. : Дело ЛТД, 1993. 304 с.
3. Рекомендація щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту працівників від 29.10.1923 № 20.
URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_108.
4. Конвенції МОП № 81 від 11.07.1947 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі.
URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036.
5. Конвенції МОП № 129 від 25.06.1969 про інспекцію праці в сільському господарстві.
URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_114.
6. Мельник А. С. Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства в Україні. *Форум права*: електрон. наук. фахове вид. 2011. № 1. С. 640–644. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_1_104.pdf.
7. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. К. : Знання, 2005. 276 с.
8. Крыжан В. А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2006. 27 с.
9. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 360 с.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
11. Татарников А. А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой. М., 1992. 316 с.
12. Конвенція МОП «Про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище» від 1981 № 155.
URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050.
13. Ізюта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*: електрон. наук. фахове вид. 2007. № 2. С. 70–74. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2007_2_14.pdf.
14. Котюк В. О. Теорія права : курс лекцій. К. : Вентурі 1996. 208 с.
15. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник. Харьков : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.
16. Прокопенко В. І. Трудове право України. К. : Вентурі, 2000. 480 с.
17. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 305–310.

REFERENCES

1. Harashchuk, V. M. (2002). *Kontrol' ta nahlyad u derzhavnomu upravlinni* [Control and supervision in public administration]. Kharkiv: Folio (in Russ.).
2. Kurennoy, A. M. (1993). *Trudovoye pravo: na puti k rynku* [Labor law: on the way to the market]. Moskva: Delo LTD (in Russ.).
3. *Rekomendatsiya shchodo zahal'nykh pryntsyviv orhanizatsiyi system inspektsiyi dlya zabezpechennya vtilennya v zhyttya zakoniv i pravyl stosovno zakhystu pratsivnykiv* [Recommendation on the general principles for the organization of inspection systems to ensure the implementation of the laws and regulations concerning the protection of workers]. (29.10.1923 No 20). Retrieved from: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_108 (in Ukr.).
4. Pro inspektsiyu pratsi u promyslovosti y torhivli [On Labor Inspection in Industry and Trade]. (11.07.1947 No 81). *Konventsyya MOP*. Retrieved from: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036 (in Ukr.).
5. Pro inspektsiyu pratsi v sil's'komu hospodarstvi [About the Labor Inspection in Agriculture]. *Konventsyya MOP*. (25.06.1969 No 129). Retrieved from: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_114 (in Ukr.).
6. Mel'nyk, A. S. (2011). Nahlyad ta kontrol' za dotrymannyam trudovoho zakonodavstva v Ukraini [Supervision and control over observance of labor legislation in Ukraine.]. *Forum prava*, (1). 640–644. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_1_104.pdf (in Ukr.).

7. Fes'kov, M. M. (2005). *Trudove zakonodavstvo Ukrayiny i Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (perehlyanuta): pytannya adaptatsiyi* [Labor legislation of Ukraine and the European social charter (revised): questions of adaptation]. Kyiv: Znannya (in Ukr.).
8. Kryzhan, V. A. (2006). *Pravovoy obychay i sudebnaya praktika kak istochniki trudovogo prava (na fone integratsii otrasley rossiyskogo prava i integratsii Rossiyskoy Federatsii v mirovoye soobshchestvo gosudarstv)* [Legal custom and jurisprudence as sources of labor law (against the backdrop of integration of the branches of Russian law and integration of the Russian Federation into the world community of states)]. Kandydats'ka dysertatsiya thesis. (12.00.05). Perm' (in Russ.).
9. Kiselev, I. YA. (2005). *Sravnitel'noye trudovoye pravo: uchebnyk* [Comparative labor law: a textbook]. Moskva: TK Velbi, Izd-vo Prospekt (in Ukr.).
10. Pro praktyku roz'hlyadu sudamy trudovykh sporiv [On the practice of consideration by the courts of labor disputes]. (06.11.1992 No 9). *Postanova Plenumu Verkhovnoho sudu Ukrayiny*. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (in Ukr.).
11. Tatarnikov, A. A. (1992). *Oplata truda v stranakh s rynochnoy ekonomikoy* [Remuneration of labor in countries with a market economy]. Moskva (in Ukr.).
12. Pro bezpeku ta hihiyenu pratsi ta vyrobnyche seredovyshche [On Occupational Safety and Health and the working environment]. *Konventsyya MOP*. 1981 № 155. Retrieved from: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050 (in Ukr.).
13. Izuita, P. O. (2007). Poniattia nalezhnykh ta bezpechnykh umov pratsi [The concept of proper and safe working conditions]. *Forum prava*, (2). 70–74. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2007_2_14.pdf (in Ukr.).
14. Kotiuk, V. O. (1996). *Teoriya prava: kurs lektsiy* [Theory of Law: A Course in Lectures]. Kyiv: Venturi (in Ukr.).
15. Skakun, O. F. (2000). *Teoriya gosudarstva i prava: uchebnyk* [Theory of State and Law: A Textbook]. Kharkiv: Konsum; Un-t vnutr. del (in Russ.).
16. Prokopenko, V. I. (2000). *Trudove pravo Ukrayiny* [Labor law of Ukraine]. Kyiv: Venturi (in Ukr.).
17. Shulypa, M. Iu. (2011). Diia lokalnykh normatyvno-pravovykh aktiv, shcho mistiat normy trudovoho prava [The action of local normative legal acts containing the norms of labor law]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*, (57). 305–310 (in Ukr.).

Надійшла 06.11.2017

Білоус З. В. Держава як суб'єкт охорони і захисту трудових прав працівників. Форум права: електрон. наук. фахове вид. 2017. № 5. С. 49–56. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_5_8.pdf

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1189184>

Досліджена охоронна діяльність держави та її органів при здійсненні нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Наголошується, що нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства є одним з найбільш дієвих механізмів забезпечення правопорядку в трудовій сфері та виступає засобом охорони і захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: нагляд і контроль, трудове законодавство, трудові права, держава, працівник, роботодавець

Белоус З.В. Государство как субъект охраны и защиты трудовых прав работников

Исследована охранный деятельность государства и его органов при осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Отмечается, что надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является одним из самых действенных механизмов обеспечения правопорядка в трудовой сфере и выступает средством охраны и защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: надзор и контроль, трудовое законодательство, трудовые права, государство, работник, работодатель

Belous Z.V. The State as a Subject of Protection of Labor Rights of Employees

The article is devoted to the study of the protective activity of the state and its bodies in the supervision and control over observance of the legislation on labor. It is noted that supervision and control over observance of labor legislation is one of the most effective mechanisms for ensuring law and order in the labor sphere and serves as a means of protecting and protecting workers' labor rights. It is substantiated that supervisory activity is the activity of competent state bodies aimed at protecting workers' labor rights. The indicated authorities warn, detect violations of labor laws, restore workers' labor rights and bring the perpetrators to justice in violation of these rights officials. It is also emphasized that the distinctive feature of supervisory control activity in observance of labor legislation and observance of labor rights is that legislative requirements are al-

ways concrete, clearly indicated in normative acts. Labor rights can be defined as recommendations, valuation provisions. At the same time, state bodies during the conduct of inspections should exercise control and supervision of compliance not only with the norms of the legislation, but also with respect to the norms of local regulations. The paper argues that the non-observance of labor legislation in some cases can be considered as preparation for committing another type of labor offense – violation of labor rights of employees. Consequently, supervision and control over the observance of labor legislation should be considered as a preventive measure aimed at preventing violations of workers' rights. Therefore, the activity of supervisory bodies should be aimed not only at revealing violations of labor rights of employees, but also to prevent such violations. It is argued that labor law as an object of control and supervision activities are official acts issued by bodies authorized to exercise law-making activity, containing binding rules of law aimed at regulating labor relations and relations closely related to labor.

Key words: *supervision and control, labor legislation, labor rights, state, employee, employer.*