

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

<i>КЛИМЕНКО В.І.</i> КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	167
<i>КЛИМЕНКО М.В.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	169
<i>КОВАЛЁВА Т.В.</i> ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРЕБОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ	172
<i>ЛАНДІН В.В.</i> ОЗНАКИ ПРЕКАРІАТУ ЯК СУБ'ЄКТУ ТРУДОПРАВОВОГО ЗАХИСТУ	175
<i>ЛИСЕНКО М.І.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	176
<i>МАЗУРЕНКО О.А.</i> САМОЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ.....	179
<i>МАСАЛОВА Т.А.</i> ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ	182
<i>МАСЛАКОВА Н.Н.</i> СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОВОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ И УЧЕБНО-ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	185
<i>МЕЛЬНИК Я.О.</i> СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	188
<i>ПЛЄХОВ Д.О.</i> ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК АТИПОВА ФОРМА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	190
<i>ПОЛОЖИШИШНИК В.О.</i> РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНСТРУКЦІЙ З ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ, УСТАНОВІ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ	192
<i>ФАТЄЄВ Я.В.</i> СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСАДА ПОБУДОВИ СТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	194
<i>ЦУВАРЕВ О.Ф.</i> СОЦІАЛЬНА ФУНКЦІЯ У СИСТЕМІ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА... ..	197
<i>ІЛЮЩЕНКО А.С.</i> СВОБОДА ПРАЦІ ТА ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ПРАВА	200
<i>СОЛОВІЙОВ С.О.</i> ВИТОКИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ	202
<i>ЯРОШЕНКО О.М.</i> СУЧАСНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	205
<i>МОСКАЛЕНКО О.В., ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М.</i> СУЧАСНИЙ СТАН ГАРМОНІЗАЦІЇ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ З ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ	209
<i>АНДРІЙВ В.М.</i> ЩОДО МІЖНАРОДНИХ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ (СТАНДАРТІВ) СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	212
<i>СИНЧУК С.М.</i> ЩОДО ПРОБЛЕМИ КОНТРОЛЮ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	215
<i>ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В., КУПЧЕНКО Р.В.</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	217
<i>ТРУНОВА Г.А.</i> ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ	220

зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована та незадекларована зайнятість тощо. Кожна з названих форм атипових трудових відносин ставить трудящого в нестійке та вразливе становище щодо умов праці та майбутнього. Особа, яка перебуває у сфері дії атипових трудових договорів і форм зайнятості має значні ризики прекаризації з подальшим випробуванням на собі суттєвих соціальних потрясінь.

Таким чином, зазначаючи утисків через флексибілізацію трудового законодавства та поглиблення «перегонів на дно», трудящі все більше залучаються до нестандартної зайнятості та відчують хиткість, ненадійність свого становища, що й призводить по потреби в соціальній державі, якою згідно Конституції є Україна, розробити ефективний трудовправовий механізм захисту прекаріату.

Список використаних джерел:

1. Новіков Д. О., Ландін В. В. Прекаріат як суб'єкт трудовправового захисту. Юридичний бюлетень. Вип. 13. 2020. С. 78-85.
2. Новіков Д. О., Жукова А. І. Феномен гнучкості трудового права у соціальній філософії. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 2. Ч. 2. С. 194-202.
3. Новіков Д. О. Важкий вибір вітчизняного трудового права між «перегонами на дно» та збереженням принципу *in favorem*. Юридичний науковий електронний журнал. 2015. Вип. 4. 128-132.

УДК 349.2

Лисенко М.І.,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудоого права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми обумовлена незадовільним, у більшості випадків, станом охорони праці на промислових підприємствах, які за своєю діяльністю є потенційним джерелом підвищеної небезпеки. Об'єктом дослідження є система управління охороною праці на промислових підприємствах, як частина інституту охорони праці в системі галузі трудового права та, одночасно, частина загальної системи управління (менеджменту) підприємства. Ціллю дослідження є обґрунтування розробки нової концепції охорони праці, з урахуванням сучасних реалій, формування основних напрямків удосконалення

законодавчих актів у сфері охорони праці та сутності принципів, структури, функцій системи управління охороною праці на підприємстві.

Інститут охорони праці в системі галузі трудового права являє собою об'єктивне утворення, яке формується на основі загальних засад суспільного життя, а також обумовлене економічним і соціальним ладом суспільства і держави, при цьому є одним з центральних в галузі трудового права.

Норми галузі трудового права регламентують охорону праці як систему збереження життя і здоров'я працівників в процесі трудової діяльності, що включає в себе правові, соціально-економічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Управління охороною праці являє собою частину загальної системи управління (менеджменту) підприємства, що забезпечує управління ризиками в галузі охорони здоров'я та безпеки праці, пов'язаними з діяльністю організації.

Управління охороною праці можна уявити як замкнутий процес безперервного вдосконалення, що включає в себе в узагальненому вигляді «Політику», «Організацію», «Планування і здійснення», «Оцінку» і «Дії щодо вдосконалення».

Організація діяльності адміністрації і служб підприємства по реалізації комплексу заходів щодо підвищення рівня охорони праці здійснюється через систему управління охороною праці (СУОП).

У СУОП, як і в будь-який інший системі управління, необхідно визначати основні цілі, завдання та функції управління, чітко уявляти структуру інформаційних і управлінських зв'язків, форми облікових і звітних документів тощо.

Подібні системи управління розробляються відповідно до національного стандарту ДСТУ ГОСТ 12.0.230:2008 «Система стандартів безпеки праці. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги». Інтегровані системи управління розробляються на основі міжнародних стандартів ISO 45 001 (система менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці), який став одним з найбільш очікуваних в світі і може призвести до значного підвищення рівня безпеки на робочому місці.

Перед розробкою системи управління охороною праці будь-якої конкретної організації (підприємства, компанії, фірми або проекту) доцільно:

- оцінити можливість інтеграції системи управління охороною праці в загальну систему управління організації у вигляді окремої підсистеми;
- визначити перелік законів та інших нормативних правових актів, що містять державні нормативні вимоги охорони праці, що поширюються на організацію;
- визначити політику організації щодо охорони праці;
- визначити цілі і завдання в галузі охорони праці, встановлювати пріоритети;
- розробити програму для реалізації політики та досягнень її цілей, виконання поставлених завдань;

- підготувати аудиторів системи управління і розробити процедуру проведення внутрішніх аудитів системи управління.

При управлінні охороною праці на рівні підприємства для будь-якої моделі управління необхідно спочатку передбачити, щоб до вимог законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці гармонійно поєднувалися принципи організації і функціонування всього виробничого процесу.

Доцільно, щоб в СУОП поряд з вже перерахованими розділами був введений розділ "Мотивація працівників на знання і дотримання норм охорони праці". Такий розділ необхідний в СУОП тому, що керівники середнього і навіть вищого рівня управління іноді допускають нехтування безпекою, тобто свідомо не дотримуються правил охорони праці.

За кордоном, де історично розвинена економічна система виробництва і розподілу, заснована на приватній власності, роботодавець, не без допомоги сильних профспілок, зрозумів, що тільки соціально захищений працівник, який має нормальні умови праці мотивований на високопродуктивну роботу - випускати продукції багато і гарної якості.

Мотивація персоналу має цільовий характер і в значній мірі визначає стан економіки країни.

Світова економічна криза, викликана епідемією COVID19, на сьогодні пов'язана з високою ймовірністю розвитку конфліктних ситуацій, внаслідок цього з підвищенням психоемоційної напруженості, неритмічним режимом праці та відпочинку. У результаті може виникати стереотипність мислення і поведінки, або, навпаки, гіперактивність, імпульсивність поведінки, і, відповідно, збільшення числа допущених помилок. Дана ситуація суттєво впливає на стан економічного благополуччя підприємства. Тому від якості управління системою охорони праці залежить дієвість заходів щодо попередження нещасних випадків та професійних захворювань, а в підсумку – життя і здоров'я працівників.

Для того щоб уникнути додаткових витрат і інших негативних наслідків від нещасних випадків на виробництві дії роботодавця повинні бути спрямовані на мотивацію всього персоналу виконувати роботу без порушення технології, інструкцій по експлуатації обладнання, правил безпеки тощо.

Одним з головних факторів мотивації є можливість отримання нових знань, підвищення професіоналізму, можливість кар'єрного росту.

Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці.

Крім того, можливе включення документованих процедур по визнанню (заохоченню) колективних успіхів працівників в області охорони праці і механізмів оцінки ефективності заходів з охорони праці (наприклад, аналіз «витрати / прибуток» або мінімізації витрат).

Таким чином, якісно розроблена у відповідності до сучасних стандартів безпеки система управління охороною праці на підприємстві є запорукою зниження ризиків аварійності та травматизму на виробництві та, відповідно, економічного успіху не тільки підприємства, але і держави в цілому.

Література

1. «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.1992 в редакції Закону № 229-IV від 21.11.2002. 2. «Кодекс законів про працю України». 3. «Основи законодавства України про охорону здоров'я». 4. «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» № 877 від 26.12.2007. 5. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008. 6. ДСТУ ГОСТ 12.0.230:2008 «Система стандартів безпеки праці. Системи управління охороною праці. Загальні вимоги».

УДК: 349.2

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-2424>

Мазуренко Олена Андріївна,
аспірантка

кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення

Донецького юридичного інститут МВС України
e-mail: selenas84@i.ua

САМОЗАХИСТ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

Захист трудових прав та законних інтересів працівників виступає одним з ключових завдань трудового законодавства та практики його застосування. Трудове право як самостійна галузь права у першу чергу є правом захисту, і обумовлено це економічною нерівністю сторін трудового договору. Водночас останнім часом все частіше погляди науковців зосереджені на проблемі реалізації самозахисту трудових прав та законних інтересів працівниками, і причина цього певною мірою залежить від зниження ініціативності профспілкових організації та вольової відмови працівників від вступу до профспілок.

О.І. Процевський свого часу писав, що трудовий договір як юридичний факт має таку особливість, що він визначає зміст трудового правовідношення в обсязі умов, вироблених сторонами при його укладенні. Трудовий договір відрізняється від інших юридичних фактів тим, що він є не лише підставою виникнення трудового правовідношення, а й угодою про його зміст. Зміна умов