

Розділ II

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК: 349.23:35.078.3(430)

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-68-3-44-52>



Білоус Зінаїда Василівна,
кандидат юридичних наук
(Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського», м. Київ)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1899-9882>

НІМЕЦЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті наголошено, що прогресивний німецький досвід правового забезпечення нагляду та контролю у сфері праці може бути запроваджений в Україні, а трудове законодавство доцільно вдосконалити відповідно до правових підходів та стандартів безпеки й гігієни праці, що діють у Німеччині. Означену проблему проаналізовано на основі фундаментальної правової ідеї у трудовому праві — установа пріоритету життя і здоров'я працівників. Окремо акцентовано, що система органів нагляду та контролю у сфері праці Німеччини не вирізняється своєю деталізацією, проте вона побудована як державний та громадський нагляд і контроль і працює ефективніше, ніж подібна система в Україні.

Ключові слова: нагляд і контроль; охорона праці; безпека та гігієна праці; інспекція праці; профспілки; трудове законодавство.

Постановка проблеми. Сучасний стан законності у трудових відносинах на вітчизняних підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності доводить необхідність підвищення ефективності нагляду та контролю в цій сфері. На сьогодні соціальна важливість та потреба вдосконалення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю в Україні набула виняткового значення, де збереження гідного життя і здоров'я працівників виступає ключовим науково-практичним завданням науки трудового права. Ситуація в Україні щодо нагляду та контролю у сфері праці свідчить, що останнім часом держава не приділяє цьому питанню належну увагу. І як правильно обґрунтувала Т. В. Колеснік, «відсутність контролю з боку держави за дотриманням підприємцями господарського порядку створює безкарність за протиправну діяльність, у кінцевому результаті це позначається на рівні охорони й захисту державою прав працюючих та населення країни в цілому» [1, с. 90]. Водночас погоджуємося з А. М. Лушніковим та М. В. Лушніковою в тому, що єдність публічних та приватних засад у трудовому праві вимагає змішаного характеру трудово-правового контролю (нагляду) [2, с. 191]. А отже, участь держави у здійсненні нагляду та контролю у сфері праці не може розглядатися винятково як справа приватноправового характеру, і тому вітчизняне трудове законодавство з питань охорони праці потребує змін.

Аналіз останніх досліджень та публікації свідчить, що вдосконалення трудового законодавства з питань нагляду та контролю у сфері праці залишається актуальною проблемою сьогодення, яка досліджується за двома основними напрямками, як-от: перший — інституціональні дослідження контрольно-наглядової діяльності держави у сфері праці; другий — теоретико-правові дослідження вдосконалення системи трудового права з урахуванням прогресивного зарубіжного досвіду. І як доводять наукові праці К. В. Гончарової, А. О. Замченко, Ю. Ю. Івчук, Т. В. Колеснік, О. Є. Костюченко, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, С. М. Прилипка, О. Г. Середи, О. М. Ярошенка та ін., питання вдосконалення законодавства України в частині забезпечення охорони праці працівників потребують подальшого дослідження.

Метою цієї статті є розкриття особливостей правового забезпечення охорони праці в Німеччині задля подальшого впровадження прогресивного німецького досвіду у вітчизняне трудове законодавство.

Виклад основного матеріалу. Проаналізувавши контрольно-наглядову діяльність у трудовому законодавстві України, А. О. Замченко обґрунтувала, що нагляд і контроль здійснюються різними методами, формами та способами, що, відповідно, дає підставу для розмежування нагляду й контролю у сфері праці [3, с. 165]. Зі свого боку, О. Є. Костюченко прокоментувала, що проблеми правового забезпечення якості трудового життя працівників притаманні будь-якому суспільству незалежно від рівня економічного розвитку. У державах ЄС проблеми якості трудового життя працівників вирішуються шляхом удосконалення умов праці, підтримання здоров'я працівників та їхньої соціальної інтеграції [4, с. 46]. К. В. Гончарова, Ю. Ю. Івчук, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, розглянувши світовий досвід правового регулювання державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства в зарубіжних країнах, дійшли висновку, що «діяльність контрольно-наглядових органів та їх посадових осіб здійснюється на підставі принципів дотримання й захисту прав та свобод людини і громадянина, законності, об'єктивності, незалежності і гласності» [5, с. 160]. О. Г. Середа, дослідивши питання правового регулювання безпеки та гігієни праці на основі законодавства Європейського Союзу, наголосила, що в Україні потребує впровадження управління ризиками як профілактичний захід із безпеки та гігієни праці на робочому місці [6, с. 214]. Отже, змішаний характер контрольно-наглядової діяльності у сфері праці зумовлює застосування специфічних методів, форм і способів здійснення цієї діяльності. Водночас незалежно від соціально-економічних умов розвитку держави правове гарантування безпеки та гігієни праці здійснюється на основі загальноправових принципів права та містить у собі профілактичні заходи, упроваджені на основі системи управління ризиками на робочому місці.

Німеччина була однією з перших країн Європи, де формувалося трудове законодавство, з моменту його виникнення воно залишається в полі зору законодавця, а рівень дотримання законів у Німеччині, на нашу думку, є доволі високий, що свідчить про належний рівень захищеності трудових прав працівників. Закріпивши у ст. 12 Основного Закону Німеччини право всіх громадян вибирати професію, робоче місце та навчальний заклад та надавши у ст. 9 право на захист своїх трудових прав та економічних інтересів через громадські об'єднання, зокрема й за ознаками професій [7], німецька держава мінімально втручається у приватне життя своїх громадян, до якого належать і індивідуальні трудові відносини, і колективні відносини у сфері праці. І тому погоджуємося із твердженням, що в Німеччині більшість питань щодо регулювання праці на підставі трудового договору вирішується на рівні колективного та індивідуалізованого трудових договорів [8, с. 77–78].

Німеччина має свої національні традиції та звичаєві особливості в регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносин, зокрема у сфері праці домінує договірне регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцями, що позначається на правових засадах здійснення нагляду й контролю у сфері праці. Порядок здійснення нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства в Німеччині характеризується пріоритетом договірного регулювання [9], а тому ці питання в Німеччині регламентуються переважно

на рівні колективнодоговірного регулювання. Той факт, що Німеччина є федерацією, дозволяє землям (адміністративно-територіальним утворенням) здійснювати таку діяльність з урахуванням регіональних традицій, інтересів і цінностей. Такий стан речей свідчить, що в Німеччині розвинений громадський нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, а діяльність профспілок, відповідно до укладених колективних договорів і угод, реалізується на засадах партнерства.

Відповідно до Закону Німеччини «Про колективний договір», Федеральне міністерство праці та соціальних справ здійснює нагляд за змістом укладених колективних договорів, реєструє їх у відповідному реєстрі та має право відмінити окремі положення цього договору щодо тарифних правил [10]. Діяльність інспекції праці погоджено з нормами міжнародного права, зокрема конвенціями Міжнародної організації праці, тому така діяльність не вирізняється масштабністю, і, як зазначається в позиційному документі «Інспекція праці в умовах глобалізації світу», у Німеччині правозастосування мінімальних умов праці та стандартів з охорони здоров'я здебільшого належить до приватної сфери [11, с. 9].

Разом з тим необхідно звернути увагу, що питання охорони праці як такі, що належать до публічних інтересів німецького суспільства та держави, мають законодавче регулювання. Безпеку праці Федеральне міністерство праці та соціальних справ визначає як одне з основних завдань держави й своєї діяльності [12]. З цією метою в Німеччині законом регламентується діяльність професійних лікарів, інженерів із техніки безпеки та інших спеціалістів з охорони праці, які працюють на виробництві, щоб забезпечити охорону праці працівників. До того ж цим законом визначаються обов'язки роботодавця з організації їхньої трудової діяльності задля підтримки безпеки й гігієни праці на робочих місцях та попередження виникнення нещасних випадків.

Роботодавець у Німеччині повинен забезпечити, щоб призначені ним лікарі компанії виконували свої обов'язки та допомагали йому. Зі свого боку, він зобов'язаний надати лікарю допоміжний персонал, а також кімнати, інші приміщення, обладнання та ресурси, наскільки це необхідно для виконання його обов'язків. Роботодавець повинен повідомити лікарю про працевлаштованих осіб, які працюють за строковим контрактом. Тобто працівники в Німеччині, працюючи за трудовим договором незалежно від строку його дії, перебувають під наглядом лікаря, що, відповідно, є складовою єдиного процесу забезпечення належних, безпечних умов праці та заходом попередження професійних захворювань і професійного травматизму. Лікар компанії, виконуючи свої обов'язки, реалізує завдання, визначені положеннями закону, що, зрозуміло, не дає можливості роботодавцю самостійно їх знизити з метою, наприклад, мінімізації своїх витрат. Поміж них: професійно-фізіологічні, професійно-психологічні та інші питання ергономіки та гігієни праці, як-от: робочий ритм, робочий час і перерви, проектування робочих місць, робочого процесу та робочого середовища [13]. Варто вказати, що така національна особливість організації безпеки й гігієни праці відрізняє німецьке трудове законодавство від українського.

Відповідно до Положення про безпеку та гігієну праці, стосовно профілактики професійного здоров'я в п. 2.1. закріплюється, що охорона здоров'я на виробництві — це індивідуальний захід для здоров'я та безпеки. Ці заходи мають бути технічними й не можуть замінитись організаційними заходами з охорони здоров'я, але це може ними ефективно доповнюватися. Професійне медичне забезпечення здоров'я на виробництві здійснюється на захищеному просторі та під охороною з дотриманням лікарем політики конфіденційності. Для належного забезпечення охорони здоров'я на виробництві працівники можуть: а) повідомити лікарю про вплив роботи на їхній стан здоров'я і отримати пораду від нього; б) отримати медичну консультацію, яка є складовою права працівника на охорону праці (така консультація передбачає анамнез, включаючи історію роботи); в) за рекомендацією лікаря пройти необхідні обстеження з метою встановлення клінічної картини хвороби, що пов'язана з роботою, за згодою працівника. При цьому такі клінічні обстеження не можуть бути спрямовані на виявлення професійної придатності працівника [14, с. 8].

Наведене дає підставу стверджувати, що охорона праці в Німеччині є більш нормативно деталізованим явищем, ніж в Україні, зокрема стосовно охорони здоров'я працівника на виробництві. Така деталізація забезпечується доступом працівників Німеччини до медичних послуг, які надаються спеціально призначеним для цього лікарем на виробництві. Діяльність такого лікаря в компанії передбачає навчання працівників та їхнє консультування. Указані медичні консультації дають можливість працівнику зрозуміти ризики для здоров'я в певних видах діяльності та виробничому середовищі. І принципово важливим є право працівника на клінічні обстеження, відмовити у якому лікар не має права. Така організація охорони здоров'я працівника на робочому місці, на нашу думку, сприяє ефективному гарантуванню безпеки гігієни праці працівників.

Спеціаліст з охорони праці, згідно із законодавством Німеччини [13], підтримує роботодавця у процесі забезпечення охорони праці:

1) шляхом консультування з питань планування, виконання та обслуговування об'єктів стосовно санітарії і виробничої гігієни; закупівлі технічного обладнання та його безпечної експлуатації для працівників; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; облаштування робочих місць, виробничого середовища та робочих процесів із позиції безпеки та гігієни праці; оцінки умов праці;

2) через здійснення перевірки безпеки експлуатаційних об'єктів та технічного обладнання, зокрема до введення в експлуатацію, особливо до впровадження їх у процес виробництва;

3) шляхом спостереження за впровадженням заходів з охорони праці й попередження нещасних випадків та пов'язаних із ними питань:

а) щодо умов праці на робочих місцях із повідомленням роботодавцю про виявлені небезпеки й ризики нещасних випадків та недоліки умов праці працівників;

б) використання працівниками засобів індивідуального захисту;

в) вивчення причин нещасних випадків на виробництві, фіксування та оцінювання результатів досліджень, пропонування роботодавцю заходів для запобігання цим нещасним випадкам на виробництві;

4) сприяючи тому, щоб усі працівники підприємства, установи, організації виконували вимоги щодо безпеки праці та запобігання нещасним випадкам, зокрема таким, які можуть статися з ними на роботі. А також здійснює підготовку працівників служб безпеки.

Спеціальним законом Німеччини у сфері охорони праці [15] закріплено, що роботодавець зобов'язаний ужити необхідних заходів з охорони праці та техніки безпеки, беручи до уваги обставини, що впливають на безпеку й здоров'я працівників на роботі. Він повинен проаналізувати ефективність заходів і за потреби адаптувати їх до мінливих обставин; повинен прагнути підвищення рівня безпеки й здоров'я співробітників. Також у роботодавця повинен працювати комітет з охорони праці та техніки безпеки. До його складу входять: роботодавець або його представник, два працівники, обрані трудовим колективом, лікар компанії, спеціаліст із безпеки й гігієни праці, працівник із безпеки, діяльність якого регламентовано книгою сьомою Соціального кодексу Німеччини.

Разом з тим німецькі профспілки наголошують на тому, що в сучасних умовах нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю в Німеччині потребують посилення, мотивуючи це тим, що контроль, здійснюваний з боку профспілок, охоплює лише частину трудових відносин, а накладання штрафів на роботодавців на користь державної скарбниці не покращує становища працівників [11, с. 11].

Ст. 21 аналізованого закону про охорону праці [15] закріплює, що нагляд за здоров'ям і безпекою є публічним завданням. Компетентні органи контролюють дотримання цього закону та постанов, виданих відповідно до цього закону, і консультують роботодавців під час виконання своїх обов'язків. Компетентні органи землі й установи зі страхування від нещасних випадків тісно співпрацюють на основі спільної стратегії консультування і нагляду та забезпечують обмін досвідом. Ця стратегія передбачає координацію спільних принципів методології:

- поради та нагляд за компаніями;
- визначення основних консультативних і контрольних пріоритетів, погоджених або спільних пріоритетних дій та програм роботи;
- просування даних та обмін інформацією.

Вищий земельний орган, який відповідає за охорону праці, може домовитися зі страхувальниками: страхування від нещасних випадків дає їм право контролювати дотримання законодавства про охорону праці в більш конкретних галузях діяльності. В угоді зазначається тип і обсяг нагляду та співпраці з органами охорони здоров'я і безпеки.

Законом про охорону праці передбачено, що компетентним органом, що забезпечує реалізацію закону про охорону праці та нормативних постанов, прийнятих на його основі, на підприємствах Федерації, є Центральний офіс з охорони праці у Федеральному міністерстві внутрішніх справ. Також законодавством визначено особливості державного контролю за додержанням законодавства про охорону праці на підприємствах, що належать до сфери діяльності Федерального міністерства транспорту та інфраструктури, Фонду цивільної авіації, Федерального міністерства оборони та Міністерства закордонних справ тощо.

До повноважень компетентних органів, відповідно до ст. 22 аналізованого закону, належать такі:

- право зажадати від роботодавця або відповідальних осіб надання інформації, необхідної для виконання своїх наглядових обов'язків, та самим надавати їм відповідну документацію. Особа, уповноважена надавати інформацію, може відмовити в її наданні з таких питань або надати документи, згідно із Цивільним процесуальним кодексом; також така особа попереджається (інформується) про ризик кримінального переслідування за кримінальний злочин чи адміністративне правопорушення у процесі надання затребуваної документації чи інформації;

- проведення нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці, для чого відповідальні особи мають право на в'їзд, відвідування та огляд приміщень, зокрема службових, і операційних залів у робочий і неробочий час, а також перевірку ділової інформації особи, відповідальної за інформацію, у такому обсязі, у якому це потрібно для виконання своїх обов'язків. Вони також мають право перевіряти об'єкти, обладнання та засоби індивідуального захисту, вивчати процедуру роботи, проводити вимірювання, зокрема виявляти пов'язані з роботою ризики для здоров'я і досліджувати причини нещасного випадку на виробництві. Вони мають право запросити супровід роботодавця або уповноваженої ним особи. Роботодавець або відповідні працівники надають допомогу відповідальним за нагляд особам під час здійснення їхніх повноважень. У неробочий час або коли робоче місце знаходиться у власній квартирі, відповідальні за спостереження особи можуть без згоди роботодавця вжити заходів, необхідних для запобігання невідкладній загрозі суспільній безпеці або громадському порядку.

Компетентний орган може в кожному конкретному випадку призначити: а) яких заходів має вжити роботодавець і відповідальні особи або працівники для виконання обов'язків, що випливають із закону про безпеку праці та постанов, виданих відповідно до нього; б) які дії мають здійснити роботодавець і відповідальні особи, щоб запобігти особливій небезпеці для життя і здоров'я співробітників.

У випадку, коли відсутня небезпека, невиконання припису органу, що контролює, установлює роботодавцю чи відповідальній особі розумний строк для виконання вимоги з питань забезпечення охорони праці. У випадку, коли припис підлягає негайному виконанню, але таке усунення небезпеки чи виявленого недоліку у процесі гарантування безпеки праці не здійснено, суб'єкт, що контролює, має право заборонити роботу або використання чи експлуатацію відповідного виробничого обладнання. Таке зупинення роботи оформлюється письмово відповідним ордером [15]. Важливим є і той факт, що заходи, які вживаються органами нагляду й контролю за додержанням законодавства про охорону праці в Німеччині, приймаються за погодженням із вищим федеральним органом або органом виконавчої влади адміністративно-територіальної одиниці або муніципального органу.

Разом з тим німецькі профспілки наголошують, що окремі Директиви ЄС у Німеччині реалізуються недостатньо ефективно, наприклад, Директива 2014/67/ЄС від 15 травня 2014 року про введення в дію Директиви 96/71/ЄС стосовно розміщення працівників у рамках надання послуг і внесення поправок до Положення (ЄС) № 1024/2012 про адміністративне співробітництво через Інформаційну систему внутрішнього ринку. На їхню думку, забезпечення реалізації положень цієї Директиви не може зводитися виключно до накладання штрафів на порушників [11, с. 10]. Увага профспілкового об'єднання до цієї Директиви, на наше переконання, викликана тим, що її положення визначають правове регулювання трудових відносин із працівниками, які тимчасово працюють. Водночас положення цієї Директиви спрямовані на допомогу органам нагляду та контролю виявляти, по-перше, нелегальних працівників, які проваджують діяльність не у країні свого громадянства, по-друге, неправдиво оголошених самозайнятих осіб [16].

Необхідністю підвищення ефективності реалізації положень названої вище Директиви зумовлюються і проблеми, пов'язані із шахрайством у сфері праці стосовно роботи мобільних та сезонних працівників. І важливість цього питання передусім обумовлена необхідністю захисту трудових прав таких працівників. Профспілки наголошують на тому, що всі органи державної влади, зокрема ті, що здійснюють фінансовий контроль за нелегальною роботою, інспекції та Асоціації страхувальників відповідальності роботодавця, органи охорони здоров'я та безпеки праці, правоохоронні органи повинні контролювати законодавство у сфері праці з метою державного забезпечення трудових та соціальних прав працівників, а також виконання обов'язків, визначених колективними договорами [11, с. 11–12].

Тобто, незважаючи на наявність державного апарату нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Німеччині, виклики сучасності вимагають від держави постійного оновлення підходів до здійснення нагляду та контролю в окресленій сфері, на чому й наполягають німецькі профспілки. До того ж принципово важливим є акцентування уваги на здійсненні державного нагляду та контролю за дотриманням трудових і соціальних прав працівників, а також тих прав, які закріплені в актах соціального партнерства. Це підтверджує нашу думку про необхідність забезпечення постійного оновлення норм трудового законодавства в частині організації нагляду та контролю у сфері праці. Таке оновлення має враховувати не тільки нові виклики сучасності, а й упроваджувати прогресивний досвід зарубіжних країн, які досягли успіхів у вирішенні тієї чи іншої проблеми у правовому регулюванні трудових та пов'язаних із ними відносин.

Висновки. Оцінюючи німецьке трудове законодавство та його національні особливості в питаннях нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зазначимо таке:

1. Національні традиції та звичаї правового регулювання охорони праці полягають у домінуванні колективнодоговірного регулювання і наявності законодавчого регулювання державного нагляду та контролю у сфері праці.

2. Система органів нагляду та контролю у сфері праці Німеччини не вирізняється своєю деталізацією, проте вона побудована як державний і громадський контроль. Контрольно-наглядову діяльність у сфері праці в Німеччині здійснюють: а) вищі федеральні органи, зокрема Федеральне міністерство праці та соціальних справ і Федеральне міністерство внутрішніх справ; б) органи місцевого самоврядування, зокрема виконавча влада земель Німеччини та муніципалітети; в) зацікавлені особи, зокрема страхові компанії, спеціально уповноважені законом спеціалісти роботодавця (лікарі, спеціалісти з охорони праці та ін.), комітет з охорони праці та техніки безпеки і, певна річ, профспілки.

3. Досвід Німеччини в організації та правовому забезпеченні нагляду та контролю за дотриманням законодавства про охорону праці може бути запозичений Україною, зокрема в аспекті діяльності лікаря на виробництві. Особливо це питання є актуальним для України в контексті медичної реформи. Отже, працюючи над удосконаленням вітчизняного законодавства щодо нагляду та контролю з питань охорони праці, доцільно запозичити

німецький досвід гарантування безпеки та гігієни праці шляхом збільшення органів, що здійснюють громадський нагляд і контроль на робочих місцях в Україні.

Список використаних джерел

1. Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія. Харків : У справі, 2016. 428 с.
2. Лушников А. М., Лушнікова М. В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор). Москва : Проспект, 2014. 324 с.
3. Замченко А. О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 197 с.
4. Костюченко О. Є. Правове забезпечення якості трудового життя працівників в умовах інтеграції України до Євросоюзу. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 1 (66). С. 41–48. URL: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-66-1-41-48> (дата звернення: 11.08.2019).
5. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис : монографія. К. В. Гончарова та ін.; за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2014. 288 с.
6. Серєда О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія. Харків : Право, 2018. 472 с.
7. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Bundesgesetzblatt, 1949. № 1. S. 1–19.
8. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
9. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html#BJNR001950896BJNG005502377> (дата звернення: 21.08.2019).
10. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969. Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1323., das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1130 geändert worden ist.
11. Arbeitsinspektion in einer globalisierten Welt: Ein Positionspapier der Deutschen Kommission Justitia et Pax und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Bonn. Berlin. 2017. 25 p.
12. Neustart in Deutschland — Gemeinsam stark. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a110-neustart-in-deutschland-flyer.html> (дата звернення: 02.09.2019).
13. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1885, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 868 geändert worden ist.
14. Arbeitsschutz Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) Bonn. 2016. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 36 p.
15. Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996. Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1246, das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1474 geändert worden ist.
16. Directive 2014/67/EU of the European parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation'). Official Journal of the European Union. 28.5.2014. L 159/11 - L 159/31.

References

1. Koliesnik, T. V. (2016). Zabezpechennia dystsypliny pratsi v umovakh rynkovoï ekonomiky: teoriia ta praktyka : monohrafiia [Providing discipline in a market economy: theory and practice: a monograph]. Kharkiv : U spravi. 428 s. [in Ukrainian].
2. Lushnikov, A. M., Lushnikova, M. V. (2014). Ohrana truda i trudopravovoy kontrol (nadzor) [Labor protection and labor control (supervision)]. Moskva : Prospekt. 324 s. [in Russian].
3. Zamchenko, A. O. (2008). Pryntsyppy nahliadu ta kontroliu za dotrymanniam zakonodavstva pro pratsiu Ukrainy [Principles of supervision and control over observance of the legislation on labor of Ukraine]: dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Kharkiv. 197 s. [in Ukrainian].
4. Kostiuchenko, O. Ye. (2019). Pravove zabezpechennia yakosti trudovoho zhyttia pratsivnykiv v umovakh intehratsii Ukrainy do Yevrosoiuzu [Legal assurance of the quality of working life of employees in the conditions of Ukraine's integration into the European Union.]. Pravovyi chasopys Donbasu. № 1 (66). S. 41–48. URL: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-66-1-41-48> (data zvernennia: 11.08.2019) [in Ukrainian].
5. Derzhava ta yii orhany yak subiektu trudovoho prava: teoretyko-prykladnyi narys [The State and its Bodies as Subjects of Labor Law: An Application Theoretical]: monohrafiia. K. V. Honcharova ta in.; za nauk. red. prof. O. M. Yaroshenka. Kharkiv : Pravo, 2014. 288 s. [in Ukrainian].
6. Sereda, O. H. (2018). Derzhavno-pravovyi mekhanizm zakhystu prav pratsivnykiv v umovakh intehratsii Ukrainy do Yevropeiskoho Soiuzu: teoriia ta praktyka [State legal mechanism for protection of workers' rights in the

context of Ukraine's integration into the European Union: theory and practice]: monohrafiia. Kharkiv : Pravo. 472 s. [in Ukrainian].

7. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Bundesgesetzblatt, 1949. № 1. S. 1–19.
8. Kostiuchenko, O. Ye. (2018). Realizatsiia sotsialnoho pryznachennia trudovoho prava v Ukraini [Implementation of the social purpose of labor law in Ukraine]: monohrafiia. Kharkiv : Pravo. 392 s. [in Ukrainian].
9. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html#BJNR001950896BJNG005502377>.
10. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969. Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1323., das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1130 geändert worden ist.
11. Arbeitsinspektion in einer globalisierten Welt: Ein Positionspapier der Deutschen Kommission Justitia et Pax und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Bonn. Berlin. 2017. 25 p.
12. Neustart in Deutschland — Gemeinsam stark. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a110-neustart-in-deutschland-flyer.html> (дата звернення: 02.09.2019).
13. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1885, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 868 geändert worden ist.
14. Arbeitsschutz Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) Bonn. 2016. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 36 p.
15. Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996. Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1246, das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 Das Bundesgesetzblatt Teil. I S. 1474 geändert worden ist.
16. Directive 2014/67/EU of the European parliament and of the Council of 15 May 2014 on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation'). Official Journal of the European Union. 28.5.2014. L 159/11 - L 159/31.

Белоус Зинаида Васильевна,

кандидат юридических наук

(Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», г. Киев)

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

НЕМЕЦКИЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ В СФЕРЕ ТРУДА

В статье рассматривается прогрессивный немецкий опыт по правовому обеспечению надзора и контроля в сфере труда, который может быть применён в Украине; трудовое законодательство целесообразно усовершенствовать в соответствии с правовыми подходами и стандартами безопасности и гигиены труда, действующими в Германии. Данная проблема анализируется на базе фундаментальной правовой идеи в трудовом праве — установления приоритета жизни и здоровья работников. Отдельно отмечается, что система органов надзора и контроля в сфере труда Германии не отличается своей детализацией, однако она построена как государственный и общественный надзор и контроль и работает более эффективно, нежели подобная система в Украине.

Ключевые слова: надзор и контроль; охрана труда; безопасность и гигиена труда; инспекция труда; профсоюзы; трудовое законодательство.

Bilous Zinaida Vasylyvna,

PhD in Law

(National Technical University of Ukraine

“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”, Kyiv)

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

GERMAN EXPERIENCE OF LEGAL PROVISION OF LABOR SUPERVISION AND CONTROL

In the article it is emphasized that the social importance and the need to improve the supervision and control over the adhering of the labor legislation in Ukraine has become of the utmost importance, where the maintaining of a decent life and health of workers is a key scientific and practical task of the science of labor law. This problem is analyzed on the basis of the fundamental legal idea in labor law - establishing the priority of life and health of workers. It is defended the opinion that progressive German experience in the provision of legal supervision and control in the field of work can be implemented in Ukraine, and labor law should be improved in accordance with the legal approaches and standards of occupational safety and health that act in Germany. It is determined in the article that supervisory activities in the field of work in Germany is carried out by: a) higher federal bodies, in particular the Federal Ministry for Labour and Social Affairs and the Federal Ministry of the Interior; b) local self-government bodies, in particular the executive authority of the Land of Germany and the municipalities; c) interested persons, including

insurance companies, specially empowered by the law specialists of the employer (doctors, occupational health professionals etc.), the Committee on occupational safety and health, and accordingly the trade unions. Despite the fact that the supervisory and control system in the German labour sector is not very detailed, it is built as state and public supervision and control, and operates more efficiently than a similar system in Ukraine. It is concluded that the experience of Germany on the organization and legal support of the supervision and control over the adhering the legislation on occupational safety can be borrowed by Ukraine, in particular regarding the activity of a doctor at work. This issue is especially relevant for Ukraine in the context of medical reform. Therefore, in order to improve domestic legislation on occupational safety on adhering and control, it is advisable to lend a German experience in occupational safety and health by increasing public supervision and control bodies in Ukraine.

Key words: *supervision and control; labor protection; occupational safety and health; labor inspection; trade unions; labor law.*

Надійшла до редколегії 12.09.2019