

## РОЗДІЛ II

### ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-66-1-41-48>



**Костюченко Олена Євгенівна,**

доктор юридичних наук, доцент

(Університет державної фіскальної служби України,  
м. Ірпінь)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

#### ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОСОЮЗУ

*Статтю присвячено дослідженню правового забезпечення якості трудового життя працівників за законодавством України. Означена проблема розглядається в комплексі з проблемами правового забезпечення здоров'я працівника, його професійного розвитку, соціалізації та доступу до соціальних благ. Окремо наголошується, що забезпечення якості трудового життя працівників має здійснюватися з урахуванням зарубіжного досвіду, а законодавство в цьому питанні має бути удосконалено відповідно до європейських стандартів у сфері праці. У статті запропоновано розглядати якість трудового життя працівників як невід'ємну складову справедливих умов праці.*

**Ключові слова:** *якість трудового життя; умови праці; справедливі умови праці; безпека і гігієна праці; здоров'я; євроінтеграція*

**Постановка проблеми.** Якість трудового життя працівників значною мірою залежить від дотримання роботодавцями трудового законодавства, і ця проблема існує не лише в Україні, а й у державах Європейського Союзу (далі — ЄС). Особливо гостро це питання в країнах ЄС стоїть стосовно залучення громадян до роботи без відповідного оформлення. Для вирішення цієї проблеми Європейський Парламент та Рада Європи прийняли відповідне Рішення [1], де окреслено основні засади започаткування діяльності консультативної платформи на рівні Союзу між інспекціями праці, правоохоронними та іншими органами, які здійснюють боротьбу з відповідними порушеннями задля обміну досвідом та напрацювання єдиних принципів діяльності інспекцій праці. У цьому документі наголошується на необхідності гармонізації законів, які спрямовані на покращення умов життя та праці; удосконалення умов праці та інтеграції на ринку праці та соціальної інтеграції. У цьому документі також визначається, що діяльність цієї платформи повинна передбачати участь соціальних партнерів усіх рівнів, а також Європейської агенції з безпеки і гігієни праці (EU-OSHA).

Аналіз останніх досліджень свідчить, що питання адаптації законодавства України до законодавства ЄС та його удосконалення відповідно до вимог сьогодення є актуальними проблемами правової науки в Україні, і, як свідчать наукові праці В. І. Борисової, Г. Ю. Васильєва, В. Д. Воднік, О. В. Волянської, Т. М. Камінської, О. Л. Омельченко, І. В. Спасибко-Фатєєвої, М. П. Стадника, М. П. Требіна, І. В. Яковюка, В. Л. Яроцького, шляхи вирішення

цих проблем повною мірою можуть бути застосовані до вдосконалення правового забезпечення якості трудового життя працівників. Однак означена проблема в умовах євроінтеграції України має розглядатися в комплексі з проблемами правового забезпечення здоров'я працівника, його професійного розвитку, соціалізації та доступу до соціальних благ. З огляду на це, **метою цієї статті** є обґрунтування якості трудового життя працівника як невід'ємної складової справедливих умов праці відповідно європейських стандартів у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Підтвердження тому, що якість життя є невід'ємною складовою державної політики, знаходимо в положеннях Директиви Європейського Парламенту та Ради Європи 2013/54/ЄС від 20 листопада 2013 р., яка зобов'язує держави до виконання нормативних положень щодо праці моряків, де у ст. 5 визначено, що особи, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства на судах, розглядаючи скарги, зобов'язані з'ясувати умови життя та праці моряків. До того ж у ст. 6 цього нормативного акта визначено, що при підготовці звіту до Європейського Парламенту та Ради Європи стосовно дотримання морського законодавства до нього можуть бути включені пропозиції щодо покращення умов життя та праці працівників морського сектору [2]. Загалом «європейська соціальна концепція чітко відображає три історичні реалії. Перша належить до соціального регулювання на підставі централізованих консультацій і діалогу, які можуть бути двосторонніми чи тристоронніми. Друга реалія — це держава добробуту або соціальна держава. Обидва терміни передбачають складну систему соціального забезпечення, що включає забезпечення мінімального гарантованого доходу та інших форм захисту трудящих. Вони також охоплюють послуги, які надаються державою в соціальній та економічній сферах. Третя реалія, що пов'язана з першими, — це більш послідовне, ніж у США, проведення кейнсіанської політики за участю соціальних партнерів. Протягом багатьох років роботодавці та профспілки на запрошення урядів брали участь у пошуку компромісів стосовно різних аспектів економічної політики» [3, с. 33].

Як зазначає І. В. Яковюк, «оновлення парадигми соціального розвитку і соціальної політики в ЄС відбувалося послідовно й поступово. Еволюція поглядів ЄС обумовлена визнанням того факту, що гармонізація певної сфери економічної політики завжди зачіпає ті чи інші соціальні питання, які також не можуть бути вирішені без правового регулювання в масштабах ЄС. Особливість змісту соціальної політики Європейського Союзу полягає в постійній її модифікації залежно від нових факторів, які виникають у процесі інтеграції, змін у соціальній структурі суспільства, рівня політичної активності громадян, специфіки економічної політики і, нарешті, трансформації соціального питання» [4, с. 588–589].

У французькому трудовому законодавстві визначено, що моніторинг за його дотриманням передбачає діяльність інспекторів праці, які при виконанні своїх повноважень зобов'язані виявляти не лише порушення трудових прав працівників, а й порушення умов праці та проживання всупереч людській гідності (ст. L8112–2 Трудового кодексу Франції) [5]. Безумовно, умови проживання підлягають контролю лише в частині, коли вони передбачені трудовим договором, проте сам факт здійснення відповідного нагляду з боку інспекторів праці та передбачені кримінальні санкції в законодавстві Франції за нелюдські умови праці і проживання працівників, доводять, що життєдіяльність людини — це передусім гідні умови життя, забезпечені працею, виконуваною в належних і безпечних умовах, і лише після цього спосіб отримання прибутку чи економічної вигоди роботодавця та держави.

Наведене вище вказує на те, що державна політика України у сфері праці повинна спрямовуватися на забезпечення можливості працівника задовольняти свої природні та духовні потреби, а саме: забезпечувати свою життєдіяльність та бути здоровим, освіченим, духовно і культурно задоволеним. Тому ми переконані, що ключовими індикаторами якості трудового життя працівника є: стабільна зайнятість; гідні умови праці, які включають безпеку і гігієну праці; доступ до освіти, зокрема безперервної освіти як умови професійного розвитку працівника; реальний доступ працівника та членів його сім'ї до медичних, освітніх та інших соціальних благ цивілізації.

Це дає нам підставу стверджувати, що названі пріоритетні напрями державної політики у сфері праці в Україні мають бути реалізовані через правове регулювання відносин на договірних засадах з посиленням контрольно-наглядової діяльності держави за додержанням роботодавцями трудового законодавства.

«Елементний склад загальної структури правового регулювання ... об'єктивно визначається органічним комплексом засобів правового впливу як приватноправового, так і публічно-правового характеру. Разом з тим її не можна розглядати спрощено — як механічне поєднання окремих правових засобів, що забезпечують його регламентаційний вплив. У праві, як системному явищі, всі елементи системи, що забезпечують процес правового регулювання, перебувають у постійному зв'язку, взаємообумовленості і взаємодії» [6, с. 14]. Отже, державна політика у сфері праці має органічно поєднуватися з розвитком соціально-партнерських відносин, при цьому виконання усіх зобов'язань учасників відносин у сфері праці, незалежно від джерела їх походження (закон чи договір), повинно контролюватися державними органами, де центральне місце належить інспекції праці.

У контексті цього підтримаємо твердження про те, що «стрижнем соціально-правової консолідації українського суспільства мають виступати принципи демократії, забезпечення реалізації в соціально-політичних та інших практиках усіх прав людини і громадянина, дотримання країною перспектив європейського вибору. Врешті-решт, суспільство очікує на те, що пріоритетами національного розвитку (не тільки проголошеними, а й реальними) будуть визнані: висока якість життя громадян України; конкурентоспроможна економіка (із сильною інтелектуальною складовою); ефективна і справедлива влада, що вимагає поваги до права і закону» [7, с. 204].

Усе це, на нашу думку, доводить необхідність змінити підходи до державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства та шляхів вирішення соціально-економічних проблем працівників. Слід чітко усвідомити, що гроші не можуть бути тією єдиною цінністю, заради якої працює людина. Праця збагачує людину не лише матеріально, а й духовно. Ціннішим за гроші є життя, здоров'я, час тощо. Тут важливо розуміти, що соціальні (духовні) цінності потрібні людині, яка має їжу, одяг, житло. Тільки після цього людині потрібні тривалість життя, фізична свобода, знання, естетичний розвиток, економічна свобода, свобода в часі тощо. Лише після цього підвищення відповідальності працівника за результати роботи мають стимулювати засоби матеріальні та нематеріальні. Рівень результативності праці передусім залежить від рівня працездатності (здоров'я) працюючого та рівня освіченості як базового рівня знань, а не наявності документа про освіту. Працівнику слід допомогти адаптуватися до нових соціально-економічних умов життя в Україні, бо переважна більшість громадян України не мають сімейно-історичного досвіду, переданого старшими поколіннями, щодо життя в ринкових умовах. Поряд із цим ідеологія держави повинна спрямовуватися на усвідомлення цінності реального доступу працівника та членів його сім'ї до соціальних благ, що сприятиме підвищенню самореалізації людини в праці.

Державна політика, на наше переконання, має реалізовувати соціальне призначення трудового права та базуватися на розумінні того, що людина, її життя, здоров'я, честь та гідність є найвищими соціальними цінностями в Україні. У зв'язку з цим маємо кілька поглядів на проблему та пропозиції щодо оптимізації державної політики у сфері праці як ідеологічної основи реалізації соціального призначення трудового права.

По-перше, не маючи сучасної матеріально-технічної бази для економічного прориву, у нашій країні все ще залишається потенційно високий рівень інтелектуального капіталу, збереження якого можливе лише при створенні умов гідної праці. Відтік працездатного населення можливо зупинити, запропонувавши громадянам стабільну зайнятість та справедливу винагороду, суть якої не зводиться виключно до грошових виплат, а полягає в забезпеченні працівнику та членам його сім'ї реального доступу до соціальних благ в обмін на сумлінну, продуктивну працю. Принцип «дешева робоча сила» — шлях в нікуди. Для реалізації соціального призначення трудового права в Україні в сучасних умовах розвитку (перманентної кризи) потрібно розробити та впровадити інноваційну модель соціально-економічного

розвитку держави, де пріоритетним має буде капіталізація прибутку суб'єктів господарювання в людський та інтелектуальний капітал, що повною мірою відповідає цілям і методам, закріпленим у ст. 16 Декларації соціального прогресу та розвитку ООН [8]. Така модель має реалізовуватися паралельно з розвитком трудових правовідносин, зокрема і шляхом надання належної правової регламентації нетиповим для України формам зайнятості.

Для реалізації викладеного на рівні держави потрібно: а) розробити стратегію соціально-економічного розвитку України, де визначити цілі, форми та джерела розвитку та принципи співробітництва всіх соціальних партнерів, а також передбачити відповідальність за порушення договірних зобов'язань, особливо в соціально-трудої сфері. І держава в цьому аспекті не повинна бути винятком. Також обов'язково необхідно передбачити мінімальний відсоток капіталізації прибутку суб'єктів господарювання в професійний розвиток та здоров'я працівників, а також мінімальний відсоток капіталізації прибутку господарюючих суб'єктів у матеріально-технічну базу; б) розробити та запровадити Концепцію відповідального адаптованого працівника з метою поліпшення психологічної рівноваги працюючих. Подібну концепцію слід розробити для власників підприємств, установ, організацій — з метою підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу за добробут свого працівника та членів його сім'ї; в) як невід'ємну, обов'язкову складову правового забезпечення якості трудового життя працівників необхідно закріпити положення щодо реальної участі працівників у розподілі чистого прибутку підприємства, отриманого за результатами діяльності трудового колективу. Для цього необхідно визначити відсоткові межі на фонд додаткової оплати праці та оплати за рахунок роботодавця необхідних соціальних послуг для працівника.

По-друге, охорона здоров'я працівників у сучасних умовах вимагає зусиль з боку усіх соціальних партнерів: держави, роботодавців та їхніх об'єднань і працівників на чолі з профспілками. Так, законодавець визнає охорону здоров'я сферою державно-приватного партнерства [9], а на практиці Уряд України не дуже квапиться залучати до цієї сфери приватних партнерів. Традиційно лише зменшується фінансування охорони здоров'я з метою скоротити бюджетні видатки; інших механізмів, крім функціонування приватної медицини, не пропонується, і це ніяк не можна визнати правильним. Виходом із такої ситуації бачиться активізація державно-приватного партнерства в медичній галузі як правової моделі розвитку охорони здоров'я, що має підтримати соціальні основи буття людини в Україні, зокрема і в питаннях забезпечення якості трудового життя працівників. Ми вважаємо, що саме залучення приватних партнерів може виправити ситуацію. Такими партнерами можуть виступати роботодавці, які зацікавлені в збереженні здоров'я та покращенні якості трудового життя своїх співробітників та членів їхніх сімей. Держава, своєю чергою, у двоєдиній ролі уособлення влади та соціального партнера має забезпечувати реалізацію договірних відносин у сфері охорони здоров'я (незалежно від форм власності) шляхом надання методичного супроводження цієї діяльності, а саме: сформувати типові або примірні договори про надання медичних послуг як на разовій, так і постійній основі, і забезпечити ці договори роз'ясненнями та рекомендаціями.

Запропоновані державою правові моделі державно-приватного партнерства мають враховувати різні фінансові можливості участі приватних партнерів, зокрема і в межах актів соціального партнерства. Така альтернатива дає правові можливості роботодавцю як приватному партнеру обрати ту модель, яку він може дозволити собі з урахуванням свого фінансового становища. Правові моделі охоплюють специфічні умови договорів, тому повинні різнитися, наприклад, за рівнем медичної допомоги (первинна, вторинна, третинна), за строком взаємодії, за суб'єктним складом. «Та модель, де учасниками відносин виступають органи центральної влади, заклад охорони здоров'я, страхова компанія та об'єднання роботодавців, може мати специфіку не тільки за строками, але й цілями партнерства — від створення, реконструкції та розвитку власне закладів охорони здоров'я аж до спільних проектів з профілактики захворювань у регіоні чи галузі господарювання. Тому залучення роботодавців та їхніх об'єднань має враховувати їхню галузеву приналежність та ризики професійних захворювань у галузях або регіонах» [10, с. 61].

Уповноважені державні органи повинні запропонувати роботодавцям, які зацікавлені в міцному здоров'ї своїх працівників, програми співпраці із закладами охорони здоров'я, зокрема й такі, що включають умови для забезпечення охорони праці працівників. Це може бути розробка декількох правових моделей партнерства на початковому етапі, серед яких роботодавці обиратимуть прийнятні для них оптимальні моделі, які обговорені разом із трудовими колективами. Це не тільки поживає розвиток державно-приватного партнерства як такого, а й сприятиме підвищенню якості медичних послуг, та правового забезпечення охорони здоров'я працівників, де відповідно до Рішення Європейського Суду з прав людини, здоров'я необхідно розуміти як стан повного фізичного, психічного та соціального добробуту, а не лише відсутність хвороби чи немочі [11]. Результатом цього стане покращення умов реального доступу працівника до медичних послуг як невід'ємного соціального права працівника та підвищиться рівень правового забезпечення безпеки і гігієни праці, і як результат цього підвищення якості трудового життя працівників в Україні.

Залучення ресурсів роботодавця до сфери охорони здоров'я має покращити стан здоров'я працівників та сприяти профілактиці професійних захворювань. Участь працівників у виборі закладу охорони здоров'я для обслуговування трудового колективу повинна проводитися в межах соціально-партнерських відносин, де розподіл прибутку підприємства за участю працівників має передбачати правові умови спрямування коштів від чистого прибутку підприємства на надання медичних послуг працівникам та членам їхніх сімей. Водночас у рамках таких партнерських відносин держава повинна запропонувати роботодавцям правові стимули такого спрямування коштів. Наприклад, частка коштів прибутку роботодавця, що спрямовується на придбання медичних послуг для працівників, не підлягає оподаткуванню.

По-третє, тіньовий ринок праці та заробітна плата в конвертах є загрозою не лише для працівників, а й способом мінімізації роботодавцями таких «мертвих витрат», як щорічна оплачувана відпустка, витрати на охорону праці, обов'язкове страхування для окремих категорій працівників тощо. На нашу думку, поза увагою вчених залишилася практична проблема, пов'язана зі складністю виявлення фактів порушення роботодавцем прав працівників на заробітну плату. І, як наслідок, проблеми притягнення роботодавців до відповідальності за ці порушення.

У результаті цього можна визначити найпоширеніші способи порушення прав працівників у питаннях оплати праці: а) роботодавець виплачує працівникам заробітну плату, що складається із двох частин: офіційної (оформленої документально) і неофіційної («у конверті»); б) трудові правовідносини між роботодавцем і працівником оформлені відповідно до чинного законодавства, але виплачується заробітна плата не за відпрацьовану норму часу (норму виробітку), а за «відпрацьовані зміни», які далекі від імперативних приписів максимальної норми тривалості робочого часу; в) працівникові, який працює на умовах трудового договору, виплачується мінімальна заробітна плата незалежно від складності й умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці тощо; г) трудові правовідносини не оформляються, у результаті маса нелегальних працівників, захист трудових прав яких майже неможливий; д) роботодавець здійснює підміну трудового договору цивільно-правовим договором, що позбавляє працівника трудових прав. Це надає можливість знизити винагороду за роботу, застосувавши до працівника як учасника цивільних правовідносин різні штрафи, неустойки тощо. У трудових правовідносинах подібні санкції заборонені. Водночас така практика руйнує саму сутність трудових правовідносин як відносин тривалих, і врешті-решт стабільна зайнятість стає примарною можливістю для працівника.

Викладене свідчить про те, що нагляд і контроль, які здійснюються державними органами й профспілками, не забезпечують належного захисту прав працівників на заробітну плату. І, як наслідок, всі способи захисту фактично звелися до самозахисту й захисту в суді. Безумовно, провідна роль у вирішенні проблеми виявлення фактів порушень прав працівників на заробітну плату належить державі, проте досвід європейських країн, зокрема Польщі,

свідчить, що громадський контроль також може суттєво впливати на дотримання роботодавцями трудового законодавства. Поряд із Національною інспекцією праці Польщі [12], у цій державі активно працює соціальна інспекція праці, діяльність і повноваження якої закріплені спеціальним законом [13]. Польський досвід переконує в тому, що трудові колективи повинні більш активно відстоювати свої права і приділяти увагу захисту своїх соціально-економічних прав, зокрема, шляхом висунення ініціативи щодо створення подібної соціальної інспекції з праці. Також у контексті цього підтримуємо пропозицію М. П. Стадника щодо покладання на Міністерство праці України та його органи на місцях функції контролю за укладенням і виконанням колективних договорів та угод [14, с. 304]. Проте розвитку системи органів нагляду і контролю за додержанням роботодавцями трудового законодавства має передувати закріплення в законодавстві такої ключової ідеї, яка повинна виражати закономірності та зміст правового регулювання зв'язку працівника й роботодавця з питань оплати праці, а саме: економічні інтереси роботодавця закінчуються там, де починається порушення трудових прав і свобод працівника.

Загалом ми вважаємо, що уникнути імперативних приписів з питань контролю за оплатою праці роботодавцями всіх форм власності неможливо. Це пов'язано з тим, що відносини з виявлення порушень прав працівників на заробітну плату, зокрема і притягнення роботодавця до відповідальності за такі порушення, мають публічний характер, а тому вимагають централізованого регулювання із застосуванням норм імперативного характеру. При цьому врегулювати проблему простим прийняттям нового нормативно-правового акта теж не вдасться. Правовий механізм захисту права працівника на заробітну плату повинен лаконічно поєднуватися зі способами виявлення порушень прав працівників, а способи, своєю чергою, повинні реалізовуватися в наявних формах контролю над діяльністю роботодавців (суб'єктів господарювання) у частині дотримання чинного законодавства.

З урахуванням викладеного, привертає увагу така форма незалежного фінансового контролю, як аудит. Відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність», аудит проводиться незалежними особами (аудиторами або аудиторськими фірмами). Аудит зарекомендував себе як одна з ефективних форм контролю в умовах ринкової економіки. Метою аудиту є встановлення достовірності фінансової звітності, обліку і його повноти. Аудит проводиться шляхом аналізу матеріальних, трудових, фінансових ресурсів, економічних результатів діяльності й організаційних форм, методів і функцій керування. Для цього необхідно:

1. Внести в Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», який (вводиться в дію) набув чинності з 1 жовтня 2018 р., такі положення: а) при здійсненні аудиторської перевірки проведення «аудиту з праці» є обов'язковим; б) в 10-денний строк після завершення аудиторської перевірки роботодавець зобов'язаний подати аудиторський висновок до обласної інспекції праці при Міністерстві праці й соціальної політики.

2. Законодавчо закріпити, що аудит з праці — це форма контролю дотримання роботодавцем трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудових договорів із працівниками, що проводиться на основі аналізу публічної бухгалтерської звітності, первинних документів та іншої інформації про фінансово-господарську діяльність роботодавця.

**Висновки.** Викладене дає підставу стверджувати: 1) 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 їхню соціальну інтеграцію. В Україні забезпечення якості трудового життя працівників необхідно розглядати через боротьбу із порушенням роботодавцями трудових прав працівників та протидію «тіньовому ринку праці»; 2) подолання вітчизняних проблем щодо якості трудового життя працівників також бачиться шляхом розвитку системи нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Перегляду потребує державний нагляд і контроль у сфері праці. Громадський нагляд і контроль у цій сфері має бути розширений та повинен

здійснюватися не лише профспілками та їх об'єднаннями, а й іншими організаціями працівників, наприклад, як у Польщі — соціальною інспекцією праці. Також пропонуємо удосконалити систему нагляду і контролю у сфері праці включенням до цієї системи незалежного контролю, який може здійснюватися при проведенні аудиту; 3) якість трудового життя працівників має розглядатися не лише як «умови праці необхідні для виконання роботи...» (ст. 21 КЗпП), а і як складова справедливих умов праці. Такі умови праці мають створити працівнику забезпечену правовими засобами можливість: а) заробляти собі на життя працюючи у здорових і безпечних умовах виробничого середовища; б) професійно розвиватися, культурно і духовно збагачуватися; в) соціально інтегруватися у суспільстві та г) мати доступ до соціальних благ для себе та членів своєї сім'ї.

### Список використаних джерел

1. Decision (EU) 2016/344 of the European parliament and of the Council of 9 March 2016 «On establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work». *Official Journal of the European Union*. 11.03.2016. L 65/12 — L 65/20.
2. Directive 2013/54/EU of the European parliament and of the Council of 20 November 2013 «Concerning certain flag State responsibilities for compliance with and enforcement of the Maritime Labour Convention». *Official Journal of the European Union*. 10.12.2013. L 329/1 — L 329/4.
3. Омельченко О. Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2010. 185 с.
4. Яковюк І. В. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз : монографія. Харків: Право, 2013. 760 с.
5. Code du travail 2011 (partie legislative). Texte Global du Nouveau Code du travail. URL: [http://www.lexinter.net/Legislation5/JURISOC2/code\\_du\\_travail\\_2011\\_\(partie\\_legislative\).htm](http://www.lexinter.net/Legislation5/JURISOC2/code_du_travail_2011_(partie_legislative).htm) (дата звернення: 01.02.2019).
6. Приватноправові механізми здійснення та захисту суб'єктивних прав фізичних та юридичних осіб: колект. монографія / В. Л. Яроцький, В. І. Борисова, І. В. Спасибо-Фатєєва та ін.; за наук. ред. В. Л. Яроцького. Харків: Юрайт, 2013. 272 с.
7. Громадянське суспільство: політичні та соціально-правові проблеми розвитку: монографія / Г. Ю. Васильєв, В. Д. Воднік, О. В. Волянська та ін.; за ред. М. П. Требіна. Харків: Право, 2013. 536 с.
8. Declaration on Social Progress and Development : *Resolutions adopted by the General Assembly during its 24th session*, 16 September — 17 December 1969. A/7630. 1970. P. 49–53.
9. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 14.10.2014 № 1702-VII. *Відом. Верхов. Ради України*. 2010. № 40. Ст. 524.
10. Камінська Т. М., Костюченко О. Є. Правові засади розвитку договірної економіки в охороні здоров'я України. *Екон. теорія та право*. 2016. № 4. С. 57–66.
11. Judgment of the Court of 12 November 1996. — United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. — Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time — Action for annulment. — Case C-84/94. *European Court reports*. 1996 Page I-05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML#DI> (дата звернення: 03.02.2019).
12. O Państwowej Inspekcji Pracy : Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. *Dziennik Ustaw*. 2007. № 89. P. 5389–5414.
13. Społeczna Inspekcja Pracy : ustawa z dnia 24 czerwca 1983. *Dziennik Ustaw*. 1983. № 35. Poz. 163 z późn. zm.
14. Стадник М. П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання. *Правова держава: щорічник наук. пр.* 2010. Вип. 21. С. 299–305.

**Костюченко Елена Евгеньевна,**  
доктор юридических наук, доцент  
(Университет государственной фискальной службы Украины,  
г. Ирпень)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

## **ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ УКРАИНЫ В ЕВРОСОЮЗ**

*Статья посвящена исследованию правового обеспечения качества трудовой жизни работников по законодательству Украины. Данная проблема рассматривается в комплексе с проблемами правового обеспечения здоровья работника, его профессионального развития, социализации и доступа к социальным благам. Отмечается, что обеспечение качества трудовой жизни работников должно осуществляться с учетом зарубежного опыта, а законодательство в этом вопросе должно быть усовершенствовано в соответствии с европейскими стандартами в сфере труда. В статье предложено рассматривать качество трудовой жизни работников как неотъемлемую составляющую справедливых условий труда.*

**Ключевые слова:** качество трудовой жизни; условия труда; справедливые условия труда; безопасность и гигиена труда; здоровье; евроинтеграция

**Kostiuchenko Olena Ievgenivna,**  
Doctor in Law, Associate Professor  
(University of the State fiscal service of Ukraine, Irpin)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8244-3563>

## **LEGAL PROVISION OF THE QUALITY OF LABOR LIFE OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF INTEGRATION OF UKRAINE TO THE EUROPEAN UNION**

*The article is devoted to the research of legal provision of quality of labour life of employees under the legislation of Ukraine. The above problem is considered together with the problems of legal provision of the employee's health, his professional development, socialization and access to social benefits. It is also emphasized that ensuring the quality of working life of employees should be implemented taking into account the foreign experience, and the legislation on this issue should be improved according to European standards in the field of labour. There are proposed the following conclusions in the article: 1) problems of legal provision of quality of labour life of employees are inherent to any society, regardless of the level of economic development. In the EU countries, the problems of the quality of working life are solved through improving the working conditions, the maintenance of workers' health and their social integration. In Ukraine, the ensuring the quality of working life of workers should be considered through struggle against the violation of employers' labour rights and counteracting the "shadow labor market"; 2) the overcoming of domestic problems concerning the quality of working life of workers is also seen through the development of supervision system and control over compliance with labor legislation. It is required to review the state supervision and control in the field of labor. The public oversight and control in this area should be expanded and should be carried out not only by trade unions and their associations, but also by other organizations of workers, like in Poland, by the social inspection of labor. We also propose to improve the system of supervision and control in the workplace by including in this system an independent control, which can be carried out during the audit; 3) the quality of working life of workers should be considered not only as working conditions necessary for the work performance, but also as a component of fair working conditions. Such work conditions must establish for an employee secured by legal means an opportunity: (a) to earn a living in work in a healthy and safe environment of the working environment; (b) for professional development, cultural and spiritual enrichment; (c) socially to integrate into society and (d) have access to social benefits for themselves and their family members.*

**Key words:** quality of working life; working conditions; fair working conditions; security and health; health; eurointegration

Надійшла до редколегії 11.01.2019