

права має певні особливості: а) особа повинна бути суб'єктом трудових правовідносин, а також здійснювати свої суб'єктивні права; б) суд може відмовити в задоволенні позову лише у випадку, якщо за захистом порушеного права звернулась особа, яка допустила зловживання правом і цей факт доведено в судовому засіданні; в) застосування цієї санкції судом не є обов'язком; він може як відмовити, так і не відмовляти в захисті права, оскільки законодавство не містить положення, за якого суд може не застосовувати відмови в захисті права. Водночас наслідками при зловживанні правом роботодавцем є відновлення порушеного права працівника й відшкодування грошових компенсацій. Кваліфікацію дій чи бездіяльності як зловживання правом належить вирішувати суду або іншому юрисдикційному органу, що розглядає трудовий спір.

Пропонується у проекті ТК передбачити правові наслідки для працівника, який зловживає своїми правами, а саме зобов'язати відшкодувати нанесену ним роботодавцеві шкоду, а також надати право роботодавцеві звільнити особу, яка недобросовісно реалізує надані права, не виконує належним чином свої трудові обов'язки, що тягне несприятливі наслідки.

УДК 342.5(438)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Марчук М.І.,

*завідувач кафедри конституційного і
міжнародного права Харківського
національного університету внутрішніх
справ, канд. юрид. наук, доцент*

Стаття 2 Конституції Республіки Польща, яка набрала чинності 2 квітня 1997 р., передбачила: «Республіка Польща є демократичною правовою державою, яка утверджує засади соціальної справедливості»¹. Саме положення означеної статті стали правовою основою для створення нових організаційних форм соціального захисту населення.

Оновлена польська концепція соціальної політики передбачала створення системи багаторівневої соціальної діяльності за допомогою відродження місцевої самоврядності, базованої на сус-

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dziennik Ustaw, 1997, nr 78, poz. 483.

пільній ініціативі, що активізує сім'ю і особистість, добровільні організації, групи взаємодопомоги тощо. Саме ці інституції повинні були стати партнерами як державної адміністрації, так і місцевого самоврядування в забезпеченні та розподілі засобів для діяльності організацій, що надають суспільні послуги. Партнерство державних, самоврядних і громадських організацій, реалізоване за принципом «взаємного доповнення», першочергово було орієнтовано на підвищення рівня соціального обслуговування і вирішення місцевих соціальних проблем.

Характерною рисою змін у сфері соціального обслуговування населення також стало зменшення частки публічного сектора і зростання недержавних, платних форм надання соціальних послуг. В рамках соціальної допомоги з'явилися громадські організації, що опікуються бездомними, наркоманами, інвалідами і самотніми матерями. З'явилися приватні агентства і в системі працевлаштування безробітних. Їх роль, як правило, зводилася до спеціального посередництва та вербуванням на роботу за кордоном.

Таким чином, сфера соціальних послуг трансформувалася з урахуванням трьох головних тенденцій: внутрішніх структурних змін, децентралізації і комерціалізації¹. Пріоритетним же напрямом змін у соціальній сфері Республіки Польща на рубежі XX – XXI ст.ст. стала саме децентралізація влади та фінансів, оскільки саме вона створила реальні передумови для кращого вивчення потреб громадян і раціоналізації діяльності у сфері соціальних послуг. У результаті передання частини функцій і коштів на місцевий рівень були впроваджені ефективні механізми боротьби з безробіттям, допомоги сім'ї тощо.

Вступ Республіки Польща до Європейського Союзу 1 травня 2004 р. обумовив поширення на її територію моделі соціальної справедливості як уособлення стандартів соціальної політики Європейського Союзу, що стало важливим фактором у покращенні соціальної ситуації держави та життєвого рівня народу. Як результат, соціальна політика у Польщі доповнилася новими інституційними й правовими механізмами її реалізації, а сама польська держава отримала значні додаткові інвестиції для її забезпечення. Разом із тим помітними стали й негативні соціальні аспекти вступу Польщі до ЄС: відмежування економічної еліти від решти суспільства, вплив кваліфікованої робочої сили, поява «професійних» соціальних утриманців тощо.

¹ Марчук М. Концепція соціальної держави у польській правовій доктрині // *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія: «Юридичні науки», 2018. № 4. С. 68-73.

Соціальна політика ЄС у Польщі реалізується, в першу чергу, як політика у сфері зайнятості і соціальних справ і сьогодні включає три основні напрями: зайнятість, соціальний захист та соціальне залучення¹.

Європейська стратегія зайнятості спрямована на створення більш якісних робочих місць в усіх країнах ЄС шляхом підтримки існуючих та створення нових робочих місць, відновлення динаміки ринків праці, поліпшення системи управління. Важлива роль при цьому відводиться проблемам підприємництва та самозайнятості, гендерної справедливості, охорони здоров'я та безпеки праці, трудового законодавства, соціального захисту, створення умов для зайнятості людей із неблагополучних груп та людей з обмеженими можливостями. Соціальна політика ЄС також є важливим інструментом зменшення диспропорцій регіонального розвитку, що, у свою чергу, впливає на структуру розподілу коштів через програми фінансування соціальної сфери.

На даний час політика соціального захисту та соціальної інтеграції ЄС ґрунтується на Стратегії «Європа 2020», що передбачає подолання бідності та соціального відчуження для 20 млн людей і збільшення зайнятості населення у віці 20 – 64 років до 75 %. Для цього створена система соціального інвестування, що передбачає розвиток навичок і потенціалу людей, підтримки їх ініціативи у сферах зайнятості та соціального життя. Основними проблемами при реалізації соціального інвестування є економічна криза та демографічні зміни. З метою подолання цих проблем підвищується ефективність використання соціальних бюджетів, зосереджується увага на пільгах і послугах, що допомагають людям протягом усього життя і сприяють досягненню позитивних соціальних наслідків, основна увага приділяється інвестиціям у розвиток дітей та молоді².

Позитивним моментом у реалізації соціальної політики ЄС у Польщі стало й активне залучення роботодавців та профспілок до впровадження законодавства у таких сферах, як охорона здоров'я та безпека праці, де польське законодавство показувало свою неефективність. Доцільно вказати й на той факт, що завдяки політиці зайнятості у Польщі відбулася децентралізація державної служби

¹ Europe 2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.

² Андонова Л.Б. Перенесення соціальної політики ЄС у Польщу та Угорщину // Європеїзація Центральної та Східної Європи / Упоряд. Ф. Шіммельфеннінг, У. Зеделмаєр; пер. з англ. О. Сидорчук, М. Смуток, Ю. Романишин. К., 2010.

зайнятості, включення соціальних партнерів у службу зайнятості, колективних трудових договорів, робочих кадрів на виробництвах із запровадженням нових технологій.

УДК 349.2

УМОВИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ГАРАНТІЯ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мироненко В. П.,
*професор кафедри цивільного
права і процесу Національної
академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

В усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб фіксації заробітної плати та інших умов найму, регулювання відносин між підприємцями і працівниками. При цьому досить часто колективний договір залежить від політики уряду і одержує законодавче обґрунтування. Фіксуючи нормальні умови праці, колективний договір дозволяє найманим працівникам брати участь у прийнятті рішень. Він ніби послаблює абсолютну владу власника або уповноваженої ним особи в питаннях, що раніше вирішувались виключно в нормативному порядку.

При єдиній формі власності на засоби виробництва – державній – роль колективного договору в регулюванні трудових відносин була досить незначною. Протягом тривалого часу працівники байдуже ставилися до колективного договору, не вбачаючи в ньому практичної користі, оскільки була відсутньою можливість будь-що змінити в поліпшенні умов праці та підвищенні заробітної плати¹.

Розвиток ринкових відносин змінив ставлення найманих працівників до колективного договору. Вони почали вбачати в ньому засіб регулювання всього комплексу соціально-побутових умов, метод регулювання трудових відносин². Колективний договір і колективні угоди є одним із напрямів соціально-

¹ Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. К., 2003. С. 162.

² Мироненко В. П., Полішко Н. Л. Правове регулювання, порядок укладення та зміст колективного договору // *Нотаріат для вас*. 2012. № 11. С. 40-46.