

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

ЗМІСТ

Вітальне слово В. В. Сокурєнка

Проблеми кодифікації трудового законодавства

Андріїв В. М.

ЩОДО ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ _____ 14

Божко В. М.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ВІДОБРАЖЕНИХ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО
КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____ 17

Венедіктов В. С.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПРАВА УКРАЇНИ _____ 20

Венедіктов С. В.

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ БРИТАНСЬКОЇ
МОДЕЛІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ
РОБОТОДАВЦЯ _____ 24

Вишневецька С. В.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ _____ 28

Іншин М. І.

ПРАЦЯ ЖІНОК У СУЧАСНИХ УМОВАХ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ _____ 31

Лагутіна І. В.

НЕПРИПУСТИМІСТЬ ДІЙ, СПРЯМОВАНИХ НА ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ВЛАСНОЮ ІНІЦІАТИВОЮ
ПРАЦІВНИКА ПРОТИ ЙОГО ВОЛІ _____ 35

Пилипенко П. Д.

ПРО ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ ТА ЙОГО РОЛЬ У ВИРІШЕННІ
ТРУДОВИХ СПОРІВ _____ 38

Чанишева Г. І.

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ _____ 42

Щербина В. І.

ІДЕОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦІАЛЬНІЙ
ДЕРЖАВІ _____ 46

Авескулов В. Д.

ЗАХИСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ЗА П. 8 Ч. 1 СТ. 36
КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ _____ 51

Бригадир І. В.

ЩОДО РОЛІ СУЧАСНОЇ ПРАВОВОЇ НАУКИ В РОЗВИТКУ
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ _____ 54

Бурак В. Я.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ
СПОРІВ _____ 57

Бущенко П. А.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____ 61

Ветухова І. А.

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ
ОБОВ'ЯЗКАМИ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____ 64

Гаращенко Л. П.

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ ЯК ФОРМА НЕТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ _____ 69

Гончарова Г. С.

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА МЕДИЦИНА _____ 73

Гончарук В. В.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ФАКТИЧНИЙ ДОПУСК
ДО РОБОТИ ПРАЦІВНИКА БЕЗ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ _____ 77

Гоц В. Я.

ПРАВА ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ
ЕКОНОМІКИ _____ 80

Жернаков В. В.

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ _____ 81

Жигалкін І. П.

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ
І ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАХ _____ 87

Зіноватна І. В.

НЕВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО СТЯГНЕННЯ
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ
РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ _____ 90

Золотухіна Л. О.

ЩОДО ПОРЯДКУ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА
З ЛОКАЛЬНИМИ НОРМАТИВНИМИ АКТАМИ _____ 93

Івчук Ю. Ю.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ОХОРОНИ
ПРАЦІ _____ 96

Ільїна О. В.

ДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ
У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ _____ 99

Кайтанський О. С.

ОЗНАКИ МОЛОДІ ЯК ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ _____ 102

Коваленко К. В.

ЩОДО ДЕЯКИХ ПИТАНЬ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО
АПАРАТУ ІНСТИТУТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ _____ 106

Коляда Т. А.

ЗАСТОСУВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ
ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА _____ 109

Костюченко О. Є.

ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ РОБОТОДАВЦЯ ЗАКІНЧУЮТЬСЯ ТАМ,
ДЕ ПОЧИНАЄТЬСЯ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СВОБОД
ПРАЦІВНИКА _____ 112

Красюк Т. В.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО
КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____ 115

Лежнєва Т. М.

СТРОКИ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ
УКРАЇНИ _____ 120

Луценко О. Є.

КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ
СЛУЖБОВЦЯМИ _____ 123

Малюга Л. Ю.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ,
ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ МЕДИКО-СОЦІАЛЬНУ ЕКСПЕРТИЗУ
В УКРАЇНІ _____ 126

Нестерцова-Собакарь О. В.

ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ГОЛОВНИЙ
ФАКТОР ЙОГО РОЗВИТКУ _____ 129

Обушенко Н. М.

ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ОСНОВИ СПРАВИ ЯК ДРУГА
СТАДІЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА:
ЇЇ СУТНІСТЬ ТА ЕТАПИ _____ 132

Огієнко І. В.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОВІТНІХ ФОРМ
ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ _____ 136

Островерх А. М.

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ, ЩО НАПРАВЛЯЮТЬСЯ
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ _____ 138

Свічкарьова Я. В.

РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ: ДОГОВІР «МІНІМУМ-МАКСИМУМ» _____ 142

Середа О. Г.

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ _____ 145

Сільченко С. О.

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ,
СФОРМОВАНІ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ:
ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ _____ 148

Сімутіна Я. В.

ПРИЗУПИНЕННЯ ЯК ОКРЕМА СТАДІЯ У ДИНАМІЦІ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН _____ 152

Смолярова М. Л.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ДОСЯГНЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ _____ 155

Сорочишин М. В.

СПІВВІДНОШЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ ТА КОЛЕКТИВНИХ
ПЕРЕГОВОРІВ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ _____ 158

Тарасенко В. С.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ДОСТАТНІЙ
ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ _____ 162

Татарінов Р. В.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА _____ 165

Фурик І. Я.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ____ 168

Цесарський Ф. А.

ОСОБЛИВОСТІ ДЕЯКИХ УМОВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ _____ 171

Чорноус О. В.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ
ПРАЦІВНИКІВ _____ 175

Чумаченко І. М.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФСПІЛКАМИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКІВ _____ 179

Андрющенко К. М.

ПРОФІЛАКТИКА НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ _____ 183

Бабенко А. О.

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У ДЕРЖАВІ ЯК ЗАПОРУКА
НАЛЕЖНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ _____ 186

Бережна К. І.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ
ОПЛАТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ _____ 190

Довбиш К. К.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ
ПРАЦІ _____ 192

Евхутіч І. М., Федак О. Р.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА _____ 196

Кабаченко М. О.

МІЖНАРОДНИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ____ 199

Кононенко О. Ю.

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК СКЛАДОВА ВНУТРІШНЬОГО
ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ _____ 202

Малиновська К. А.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА,
УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ _____ 205

Марченко І. В.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ _____ 207

Мирюгіна В. О.

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯН _____ 210

Мінченко О. В.

ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА _____ 213

Огородник О. О.

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЧЕРГУВАНЬ ЯК СПЕЦИФІЧНОГО
РІЗНОВИДУ РОБОЧОГО ЧАСУ _____ 216

Огородник О. Г.

ПРАВО НА САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЯК ОДИН
ЗІ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ _____ 220

Осадько О. О.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОСОБІВ
ЗАХИСТУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА _____ 223

Селецький О. В.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ _____ 225

Тиха А. П.

ПРОБЛЕМИ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СУЧАСНОМУ
ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ _____ 228

Черноп'ятов С. В.

СТАДІЇ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН _____ 231

Честа Д. О.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ
ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ _____ 234

Шевердіна В. І.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ _____ 237

Шевченко Н. Л.

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА
НА ОПЛАТУ ПРАЦІ _____ 240

Шишлюк В. Р.

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ
УКРАЇНИ _____ 244

Напрями реформування пенсійного законодавства

Костюк В. Л., Мельник В. П.

ПРОФЕСІЙНІ ПЕНСІЇ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ __ 248

Синчук С. М.

ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ПОНЯТЬ
«СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА» ТА «СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ» ____ 252

Шумна Л. П.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ЇЇ ЗМІСТ ТА ОЗНАКИ _____ 256

Ярошенко О. М.

СОЛІДАРНІСТЬ ЗАСАДНИЧА КАТЕГОРІЯ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ _____ 264

Андріїв В. В.

ЩОДО ПОНЯТТЯ ДОПОМОГИ ЯК ОКРЕМОГО ВИДУ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ _____ 269

Бориченко К. В.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАНДАРТІВ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ _____ 272

Вапнярчук Н. М.

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУМІСНИКІВ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ _ 274

Колотік А. С.

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ _____ 277

Литвиненко В. М.

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ПЕНСІЇ ОСОБАМ,
ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ПОВНОМУ ДЕРЖАВНОМУ УТРИМАННІ ____ 280

Рудик В. А.

ЩОДО ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ
СПРАВЕДЛИВОСТІ В ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ В УМОВАХ
РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ____ 283

Сіньова Л. М.

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ В ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ _____ 287

Скоробагатько А. В.

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ _____ 290

Сташків Б. І.

ПРОБЛЕМИ ПРИНЦИПІВ ПЕНСІЙНОГО ПРАВА _____ 293

Фокша Л. В., Южека Р. С.

ПРОБЛЕМИ ДІЮЧОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ
ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ _____ 299

Шумило М. М.

КОНКУРЕНЦІЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ
У ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ В ЧАСІ _____ 302

Яригіна Є. П.

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА _ 304

Волкова Г. Р.

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО
ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ _____ 307

Денисенко К. В.

ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ВІКУ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН _____ 311

Кісіль О. Ю.

НАЛЕЖНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ОЗНАКА СОЦІАЛЬНОЇ
ДЕРЖАВИ _____ 313

Клименко А. Л.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ _____ 316

Корнева П. М.

ПОГЛЯД НА СКАСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ПЕНСІЙ В УКРАЇНІ
КРИЗЬ ПРИЗМУ СПРАВЕДЛИВОСТІ _____ 320

Медвідь А. О.

СОЦІАЛЬНА СТАНДАРТИЗАЦІЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ
ПОСЛУГ БЕЗДОМНИМ ОСОБАМ І БЕЗПРИТУЛЬНИМ ДІТЯМ _____ 323

**Проблеми правового регулювання відносин у сфері
проходження служби та пенсійного забезпечення
службовців правоохоронних органів**

Мельник К. Ю.

КОНТРАКТ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ
ПОЛІЦІЇ _____ 326

Прилипко С. М.

ПІДСТАВИ ПРИТЯГНЕННЯ СУДДІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ _____ 328

Проневич О. С.

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРОКУРОРІВ
У КОНТЕКСТІ НОВЕЛІЗАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО ТИТУЛЬНОГО
ЗАКОНУ ПРО ПРОКУРАТУРУ _____ 335

Кузніченко О. В.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____ 338

Прудивус О. В.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПРОЦЕДУРИ ОЧИЩЕННЯ ВЛАДИ _____ 342

Чавикіна Т. І.

ПРОБЛЕМИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ СКОРОЧЕННЯМ ШТАТУ _____ 345

Худякова О. В.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ВИМОГ
ДО КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЇ _____ 348

Чепела С. П.

ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ РЯДОВОГО
ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
УКРАЇНИ У ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ МВС УКРАЇНИ _____ 350

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

*ректора Харківського національного
університету внутрішніх справ,
кандидата юридичних наук, доцента*
В. В. СОКУРЕНКА

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи традиційної, вже IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства».

Сьогодні ми живемо в епоху кардинальних змін у суспільному житті української держави. Особливо це стосується трудових правовідносин та правовідносин із пенсійного забезпечення, адже це питання соціального статусу, захисту громадян, їх довіри до держави, питання соціальної бази чинної влади.

Так, 5 листопада цього року Верховна Рада України прийняла в першому читанні Трудовий кодекс України. В цілому слід позитивно оцінити зазначений крок, оскільки наразі трудове законодавство базується на Кодексі законів про працю, який був прийнятий ще в 1971 році й давно вже потребував заміни на новий кодифікований акт. Разом з тим ще необхідно провести відповідну роботу з удосконалення Трудового кодексу до другого читання.

Також зміни в останній рік відбулися і в пенсійному забезпеченні. Так, Уряд узяв напромак на забезпечення соціальної справедливості у пенсійному забезпеченні, зокрема шляхом скасування спеціальних пенсій.

Зазначені реформаторські заходи, на мій погляд, не можуть відбуватися без участі провідних учених-трудоників та юристів-практиків. Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» саме замислювалася організаторами як майданчик для пошуку шляхів удосконалення трудового та пенсійного законодавства, приведення його у відповідність до європейських стандартів та вимог ринкової економіки. Крім того, з урахуванням галузевої належності нашого навчального закладу, на конференції будуть розглядатися проблеми проходження служби та пенсійного забезпечення поліцейських.

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей 100 фахівців у галузі трудового права та права соціального забезпечення, з яких понад 70 відсотків доктори та кандидати юридичних наук зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Особливо слід подякувати за участь у конференції таких знамих учених, як академіка НАПрН України Прилипка Сергія Миколайовича, член-кореспондентів НАПрН України: Іншина Миколу Івановича та Чанишеву Галію Інсафівну, професорів: Венедіктова Валентина Семеновича, Мельника Костянтина Юрійовича, Пилипенка Пилипа Даниловича, Щербину Віктора Івановича, Ярошенка Олега Миколайовича, доцентів: Вишновецьку Світлану Василівну, Гоца Василя Яковича, Жернакова Володимира Володимировича, Синчук Світлану Миколаївну та ін.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з 26-ти вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ України, серед яких Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національний університет «Одеська юридична академія», Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Львівський національний університет імені Івана Франка, Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. Також у конференції беруть участь практичні працівники: судді, прокурори, поліцейські, адвокати тощо.

Робота конференції планується за наступними напрямками:

- проблеми кодифікації трудового законодавства;
- напрями реформування пенсійного законодавства;
- проблеми правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Щиро радий, що Харківський національний університет внутрішніх справ у такий складний для країни час зміг об'єднати провідних фахівців навколо ідеї реформування трудового та пенсійного законодавства. Бажаю всім учасникам цієї великої наукової події плідної роботи на шляху до пізнання й відкриттів!

ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

УДК 349.2

ЩОДО ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ

Андріїв В. М.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активізація світових господарських і гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, міжнародна трудова міграція – все це процеси, притаманні сучасному світовому розвитку. Одним із головних чинників, завдяки якому вони можливі, є уніфікація міжнародних норм у сфері прав людини. Це пов'язано, насамперед, з усе більшим поширенням екстериторіального застосування трудових норм, значною мірою обумовленого діяльністю багатонаціональних корпорацій, формуванням транснаціональних трудових відносин¹.

Глобалізація робить вплив на економіку будь-якої держави, трудові відносини і ринок праці. Її посилення приводить до розширення сфери надомної роботи; збільшення числа працівників, зайнятих неповний робочий день; виникнення, так званої, позикової праці; розширення можливостей укладення строкових трудових договорів; зміни практики колективних переговорів; зростання кількості самозайнятих громадян та безробіття; ослаблення ролі національних профспілок; появи відмінностей у правовому регулюванні праці в державному і недержавному секторах економіки.

Незважаючи на ослаблення ролі національних профспілок, у цей період на розвиток міжнародних трудових норм значний вплив мають міжнародні профспілкові об'єднання, які виступають ініціаторами прийняття нових документів у галузі міжнародно-правового регулювання праці. У центрі їх уваги – питання право-

¹ Кантирия Е. А. Международно-правовые проблемы деятельности Международной организации труда в условиях глобализации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – С. 5.

вого регулювання праці працівників-мігрантів, жінок, створення і діяльність профспілкових організацій, дотримання міжнародних трудових норм роботодавцями.

Можна констатувати, що основний напрямок, у якому сьогодні розвиваються міжнародні трудові норми, – це створення умов для просування ідеї гідної праці, зайнятості, недопущення дискримінації, вирішення проблем дитячої праці, працівників-мігрантів і членів їх сімей, трудова реабілітація інвалідів, розвиток соціального партнерства, гендерна рівність та ін.

Регіональні та міжнародні норми і принципи повинні забезпечувати більш високі гарантії і більш вигідне становище, порівняно з діючим раніше національним законодавством.

І. В. Шестерякова з приводу міжнародної трудової інтеграції держав зазначає, що це процес взаємного пристосування трудового законодавства держав на основі міжнародних трудових норм, шляхом зближення, гармонізації та уніфікації¹. Гармонізація, на думку вченої, – це процес узгодження національного трудового законодавства, що інтегрується шляхом прийняття модельних, типових законів. Уніфікація розглядається як прийняття однакового нормативного правового акта у сфері праці. Цьому процесу може бути властива і синхронізація – одночасне прийняття державами внутрішньодержавних процедур щодо ратифікації відповідних міжнародних договорів у сфері праці.

Базовим елементом трудо-правової інтеграції виступають міжнародні трудові норми. Інтеграційне значення міжнародних трудових норм виражається в тому, що їх імплементація в національне трудове законодавство забезпечує спільність основних норм держав, що сприйняли міжнародні трудові норми.

Як уявляється, досить важливими для інтеграції є загальні принципи міжнародного права, що стосуються правового регулювання трудових відносин: добровільність прийняття на себе зобов'язань, мирне вирішення міжнародних спорів, невтручання у внутрішні справи держави, свобода та рівність у правах, право на життя, заборона рабства, рівність перед законом, право на рівний судовий захист, право на вільне пересування, рівність чоловіків і жінок, право на соціальне забезпечення, право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на

¹ Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2011. – С. 12.

захист від безробіття. Кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю, на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування для неї самої і її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення, право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів, право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку, право на освіту, право на соціальний і міжнародний порядок, при якому права і свободи можуть бути повністю здійснені. Кожна людина має обов'язки перед суспільством, у якому тільки й можливий вільний і повний розвиток її особистості; праця не є товаром, свобода слова і профспілкової діяльності, боротьба з бідністю і злиднями шляхом постійних і об'єднаних міжнародних зусиль, при яких представники робітників і підприємців, що користуються рівними правами з представниками урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні та прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту та ін.

Слід зазначити, що існує теза, згідно з якою міжнародному регулюванню праці притаманні регулятивно-захисні правовідносини. Вони являють собою правовідносини, що виникають між суб'єктами міжнародного права (державами, міжнародними організаціями) з приводу прийняття міжнародних трудових норм, регулювання відносин у сфері праці та захисту трудових прав громадян на основі міжнародних трудових норм.

Отже, мета міжнародних трудових норм полягає у встановленні трудових стандартів, спрямованих на регулювання трудових відносин і захист трудових прав працівників, що здійснюється на стадії застосування міжнародних та інших трудових норм. Частина 3 ст. 55 Конституції України закріплює, що кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Проте слід відзначити, що міжнародні норми про захист трудових прав працівників на міжнародному рівні відсутні. Захист, у тому числі і трудових прав працівників, здійснюється на регіональному рівні – Європейським судом з прав людини. Саме тому вбачаємо за доцільне передбачити захист трудових прав працівників на міжнародному рівні в до-

кументах МОП. Це посилить захисну функцію міжнародних трудових норм, які необхідно включити в конвенцію МОП про трудові договори.

УДК 349.22

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ВІДОБРАЖЕНИХ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Божко В. М.,

*доцент кафедри кримінального,
адміністративного та трудового права
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент*

Сучасна трансформація Української держави в ліберально-демократичну і соціально-правову потребує відповідного концептуально-методологічного забезпечення. Для виконання цього завдання надзвичайно важливим є осмислення сутності принципів правових явищ. Адже, як стверджує С. П. Рабінович, вони досі залишаються малодослідженими з огляду на низку гносеологічних та соціально-політичних причин. Актуальність такого дослідження підтверджує й Г. І. Чанишева, наголошуючи: «Принципи сучасного трудового права не досліджені в науковій літературі. Відкритим залишається як питання про їх перелік, так і про їхній зміст». І додає: «Проблема принципів трудового права не лише важлива, але й вимагає значних зусиль від дослідників, адже необхідно звести воєдино і права людини, і досягнення загальної теорії права та проаналізувати весь масив трудового законодавства й, нарешті, реальні економічні можливості держави».

К. Ю. Мельник справедливо наголошує, що «принципи трудового права цементують систему трудового права, визначають шляхи вдосконалення правових норм, виступаючи керівними ідеями для національного законодавця. На них базується правозастосовна діяльність, формується правове мислення та правова культура».

Тож, заважаючи на важливе призначення принципів трудового права, зосередимо свою увагу на статті 2 доопрацьованого проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б. Денісовою

Л. Л. Папієвим М. М.), в якій зосереджено «основні принципи правового регулювання трудових відносин».

Слід підтримати зазначених авторів у їх спробі вперше за історію української державності формалізувати в тексті кодифікованого акта, спрямованого на регулювання трудових відносин, перелік принципів їх правового регулювання. Проте в науці трудового права досі немає однастайності щодо того, чи можуть зазначені принципи стати засобом правового регулювання суспільних відносин. Так, П. Д. Пилипенко стверджує, що «принципи трудового права є такими засадничими ідеями (засадами), що визначають сферу його дії, порядок встановлення прав й обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів».

О. М. Ярошенко наголошує, що «принципи трудового права, як і принципи права в цілому, самі по собі не регулюють ті чи інші суспільні відносини. Принципи права впливають на суспільні відносини не безпосередньо, а ніби опосередковано – через відповідні норми права».

І. К. Дмитрієва упевнена, що принципи трудового права не лише мають бути формалізованими в законодавстві, виводитись із нього, але й визначати «спрямованість розвитку системи трудового права». Дослідниця стверджує, що «принципи права пронизують усі правові норми та мають важливе значення для регулювання суспільних відносин, саме тому в сфері правозастосування слід керуватися принципами права». Однак згодом вчена висловлює упевненість, що «за допомогою принципу права не можна внормувувати трудові та інші, безпосередньо пов'язані з ними відносини. Адже їх регулятивне значення не пов'язане з формулюванням конкретної моделі поведінки»; «принцип права дозволяє правильно зрозуміти сутність правових норм, які ці відносини регулюють, збагнути зміст законодавства». Ось чому, на її погляд, принципи трудового права – це «особлива правова категорія, яка містить вихідні начала, котрі визначають сутність правового регулювання та загальну спрямованість розвитку галузі трудового права».

К. Ю. Мельник наголошує: «Трудове право ... становить ... цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах». І додає: «У формально-юридичному аспекті принципи трудового права знаходять відображення в нормах права». Поділяє таку позицію й С. С. Лукаш: «Принципи трудового права – це

сукупність правових начал, які впливають на формування та реалізацію механізму правового регулювання праці».

В. І. Щербина стверджує, що принципи трудового права визначають спрямованість норм відповідної галузі права, тобто вони є первинними щодо позитивних норм права. «Будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів ... відхід від яких призводить ... не до тих результатів, досягнення котрих було її основною метою», – переконує С. В. Попов. І додає: «Принципи права спрямовують і синхронізують увесь механізм правового регулювання суспільних відносин ... Саме вони служать критерієм правомірності дій громадян і державного апарата в цілому ... Принципи права є своєрідною передавальною ланкою між економічним базисом суспільства та його юридичною надбудовою».

Проте проект Трудового кодексу України також не містить однозначної відповіді на питання про те, яке призначення зазначених у його статті 2 «основних принципів правового регулювання трудових відносин». У вказаній статті лише зазначено, що їх правове регулювання «ґрунтується» на цих принципах. Тому незрозуміло, кому адресовано вказану статтю: парламенту чи правозастосовним органам? Чим вирізняються «основні принципи правового регулювання трудових відносин» від інших, очевидно, неосновних?

Чим керуватися, якщо навіть норми самого проекту Трудового кодексу України суперечать задекларованим принципам? У частині 1 статті 17 досліджуваного Проекту зазначено: «У разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин». Тож, відповідно до цієї норми, в разі колізії між статтею 2 та іншими статтями Проекту кодифікованого акта слід керуватися його спеціальними статтями. А навіщо тоді сформульовано «основні принципи»?

Існування ж колізій між зазначеними нормами помітно навіть «неозброєним оком». Так, наприклад, відповідно до пункту 7 частини 1 статті 2, «заборонено примусову та дитячу працю». Натомість, згідно зі статтею 20 вказаного Проекту, «працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку» (частина 1), «у трудові відносини можуть вступати особи, які досягли п'ятнадцяти років, за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює» (частина 2), «для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх

і професійно-технічних навчальних закладів ... у вільний від навчання час після досягнення ними *чотирнадцятирічного віку*» (частина 3) та «в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли *чотирнадцятирічного віку*...» (частина 4).

Відповідно до статті 1 Конвенції «Про права дитини», прийнятої резолюцією 44/25 Генеральної Асамблеї ООН 20 листопада 1989 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року № 789-XII, котра набула чинності для України 27 вересня 1991 року, дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, застосовуваним до даної особи, вона не досягає повноліття раніше. Згідно з частиною 1 статті 6 Сімейного кодексу України правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття.

Тож, фактично, відмовившись від встановлення мінімального віку, з якого дозволяється укладати з працівниками трудовий договір, невже автори проекту Трудового кодексу керувалися принципом «верховенства права, відповідно до якого людина, її права і свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість держави» (пункт 1 частини 1 статті 2)?

УДК 349.2

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Венедіктов В. С.,

*перший проректор Харківського
економіко-правового університету,
д-р юрид. наук, професор, заслужений юрист України*

В сучасних умовах розвитку української держави та суспільства, формування ринкових відносин, нових форм господарювання проблема подальшого розвитку трудового права є досить актуальною. Це обумовлено тим, що сьогодні, на жаль, відсутні в цьому напрямі фундаментальні, теоретично ґрунтовні та практично вивірені наукові розробки в царині трудового права України, а пропозиції, які отримані в результаті дисертаційних досліджень, стосовно вдосконалення чинного законодавства не використовуються належ-

ним чином державними органами при підготовці проектів нормативних актів у цій галузі. Треба визнати, що в умовах нових форм господарювання виникають принципово нові трудові взаємовідносини між роботодавцями та працівниками в процесі реалізації їх суб'єктивного права на працю. Ці відносини потребують вироблення відповідних концептуальних підходів до правового регулювання процесу праці при різних формах власності, оскільки праця як була, так і залишається основним джерелом добробуту як конкретної людини, так і суспільства в цілому. Крім того, реалізація економічних реформ, які так необхідні зараз нашій державі, також не може обійтись без результативної діяльності працівника.

Трудове право історично розвивалося як право охорони праці, захисту прав і законних інтересів працівників у процесі праці, як економічно слабших перед економічно сильнішим роботодавцем. Треба визнати, що і еволюція трудових відносин постійно залежала від розвитку економічних відносин, від суспільного ладу і політичної ситуації в державі. Тому трудове право розвивалося то в демократичному напрямку, то в суворо централізованому регулюванні, яке часом не відповідало основному призначенню трудового права як регулятора суспільних відносин у сфері праці.

Однак особлива цінність трудового права саме і полягає в тому, що воно впливає на поведінку людей у процесі трудової діяльності, а також є виразником свободи при реалізації ними свого права на працю та служить гарантом охорони трудової діяльності і захисту їх порушених суб'єктивних прав у сучасних умовах. Це обумовлює необхідність формування нової політичної правової свідомості, в якій ідеї особистості, свободи, справедливості, рівності права, правового закону й порядку сприймалися б як соціальні цінності. Цінність національного права відображається не лише в його можливості забезпечити високий рівень регулювання суспільних відносин, а і в реальному задоволенні різноманітних законних соціально справедливих інтересів індивідів та суспільства в цілому. Право повинно стати по-справжньому мірилом свободи та соціальної справедливості в державі, гарантом реалізації законних прав і свобод громадян.

Процеси демократизації всіх сфер державного і громадського життя, трансформації відносин між державою і суспільством, поява останнім часом великої кількості колізій у сфері трудового права, а також проблем, які ще не врегульовані чинним законодавством і потребують свого вирішення, висувають нові завдання

перед юридичною наукою, яка має стати надійним вектором розв'язання актуальних задач сучасного правотворення в галузі трудового законодавства України. До цього часу так і не прийнятий новий Трудовий кодекс незалежної держави, що повинен відобразити зміни, які відбуваються в соціально-економічному плані реалізації громадянами свого права на працю та між працівниками й роботодавцями в процесі формування нових трудових взаємовідносин у сучасних реаліях економічного та суспільного життя.

Будь-які питання щодо правового регулювання трудових відносин між працівниками й роботодавцями мають особливе значення, оскільки норми трудового права повинні забезпечити баланс їх інтересів, що є необхідною умовою забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та нормального функціонування даного конкретного підприємства. Як наслідок, все це буде позитивно впливати на розвиток економіки країни та проведення соціально-економічних реформ у цілому.

Я вважаю, що зараз, як ніколи, необхідно вирішити питання подальшого розвитку правового регулювання трудових відносин, виходячи з того, що це може відбуватися у трьох напрямках:

- перший – змішане правове регулювання, яке подібне до країн Європейського Союзу. При цьому укладається договір найму послуг, зміст якого регламентується нормами як трудового, так і цивільного законодавства;

- другий – залишити правове регулювання таким, яке воно існує зараз, з відповідною імплементацією норм та стандартів європейського права, і при цьому продовжити наукову дискусію з ученими в галузі цивільного права про галузеву належність трудового договору і трудових відносин;

- третій – абсолютно нові концептуальні рішення з урахуванням специфіки національного правового регулювання, історичного менталітету, територіального розташування України із запозиченням прийнятного для нашого суспільства позитивного досвіду європейських країн, а також виходячи зі сталих та укорінених у суспільстві понять та категорій національного трудового права.

Але треба мати на увазі, що тільки законодавство, яке розповсюджується на регулювання усіх трудових відносин або на конкретний контингент працівників, а не на конкретного працівника,

має реальну можливість захисту їх законних прав та інтересів у процесі праці.

Для цього українська юридична наука має більш ефективно реалізувати свій теоретичний потенціал. Йдеться про наукове опрацювання сучасної вітчизняної правової парадигми, адекватної нинішнім соціально-політичним реаліям, об'єктивним закономірностям правового процесу. При цьому немає ніякої потреби докорінно змінювати вже існуючі юридичні поняття і категорії, а треба творчо переосмислити, уточнити, збагатити їх суть та зміст з урахуванням нових історичних реалій. Перед наукою трудового права стоїть актуальна задача з розроблення доктрини трудового права як важливої наукової основи для реформування трудового законодавства України з метою створення надійного юридичного механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах розвитку держави та суспільства.

Питання щодо визначення сучасної доктрини трудового права вже розглядалися в наукових працях О. І. Процевського та С. В. Вишновецької, але вони надалі потребують колективного осмислення, тобто більш активної участі науковців у дослідженні цієї важливої проблематики трудового права України. Особливо це важливо зараз, в умовах реформування трудового законодавства та проведення відповідних економічних та соціальних реформ. У цьому аспекті необхідним є розроблення сучасної вітчизняної теорії і стратегії щодо проведення демократичних реформ для розвитку українського суспільства, його окремих сфер, зокрема економіки, політики, права тощо.

Вважаю, що настав той час, коли усі проблеми, які пов'язані з правовим регулюванням трудових відносин, повинні вирішуватися з урахуванням не тільки соціального, а й державного аспекту.

Останнім часом у засобах масової інформації укорінюється думка про те, що реформи, які відбуваються в країні, значно покращать становище громадян і будуть важливим кроком України до європейської спільноти. Але оскільки тільки перспективний і стабільний економічний розвиток держави є запорукою соціального добробуту населення, то йому слід приділяти належну першочергову увагу не тільки в політичних документах, а і в законодавчому процесі.

Будь-яке вдосконалення правового регулювання даної сфери суспільних відносин завжди прямо і безпосередньо пов'язане з удосконаленням структури та змісту нормативно-правових актів,

їх системи і системної взаємодії. Тому, приймаючи новий Трудовий кодекс, ми повинні усвідомлювати: що бажаємо змінити, що вдосконалити, що врегулювати по-новому, а що й залишити незмінним. І в цьому вбачається важлива роль науки, тобто відповідних напрацювань і пропозицій учених у галузі трудового права, оскільки тільки спільна праця фахівців, науковців та практиків надасть можливість здійснення науково обґрунтованого підходу до сучасного регулювання трудових відносин.

УДК 349.2

ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ БРИТАНСЬКОЇ МОДЕЛІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Венедіктов С. В.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, доцент*

Безперечно, одним з ключових питань українського трудового права в умовах ринкової економіки є дотримання балансу між інтересами працівника та роботодавця у випадку припинення трудових правовідносин між ними. Так, звертаючись до положень чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), можна побачити, що сформована в ньому більш ніж сорок років тому концепція «звільнення працівника за статтею» в умовах сучасного життя вбачається анахронічною. Адже досить тривалий час вже не відчувається жорсткого адміністративного тиску держави в питаннях зайнятості населення, з кожним днем втрачається актуальність та практичне значення трудових книжок (і, відповідно, записів, зроблених у них), кардинально еволюціонує система організації праці (наприклад, поширена на цей час практика оренди роботодавцями приміщень стирає межу між такими категоріями, як «місце роботи» та «робоче місце», що практично робить неможливим звільнення працівника за прогул) та ін.

Наведені приклади, на жаль, не є одиничними, що свідчить про необхідність найскорішого реформування вітчизняного трудового законодавства з урахуванням як ринкових відносин, так і

світових стандартів, у першу чергу, Європейського Союзу. Цікавим у цьому випадку вбачається запозичення досвіду Сполученого Королівства Великобританії та Північної Ірландії (далі – Великобританія). Адже історично так склалося, що саме ця держава свого часу стала місцем зародження промислової революції та знаходилась біля витоків виникнення галузі трудового права. Але при цьому, незважаючи на чітко виражений консерватизм у правовому регулюванні британських трудових відносин, вони постійно еволюціонують, показуючи тим самим позитивні приклади для розвитку і вдосконалення трудо-правових систем інших країн світу, в тому числі й України.

Слід відразу ж зазначити, що часи, коли у Великобританії роботодавець мав право звільняти працівника з будь-якої підстави або без жодної з них, вже давно минули. Адже ще у 1971 році, з прийняттям Закону про промислові відносини (*Industrial Relations Act 1971*), працівникам були надані гарантії в частині захисту від несправедливого звільнення. Зазначені гарантії були значно розширені в 1996 році зі вступом у силу Закону про права в сфері зайнятості (*Employment Rights Act 1996*), який існує і донині. Особливістю наведеного Закону є те, що він не містить чіткого переліку підстав припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, трактує звільнення працівника просто як «справедливе» або «несправедливе», що надає сторонам можливість самостійно розв'язувати дане питання з урахуванням конкретної життєвої ситуації та судового прецеденту. Доцільність застосування наведеної конструкції зумовлена тим фактом, що жодна норма закону не здатна охопити всі особливості реалізації трудових відносин і, відповідно, врахувати всі фактори, які зумовлюють їх припинення, тому її ключовим завданням має бути надання дієвих економічних і соціальних гарантій для сторін, у разі настання такого припинення.

Ситуацій, коли звільнення буде вважатися справедливим, дуже багато, головним у цьому випадку виступає його обґрунтованість та послідовність. Так, роботодавець не має права звільняти особу за ті дії, які дозволяє робити іншим працівникам. Як приклад справедливого звільнення працівника у Великобританії слід навести ситуацію, коли його звільняють за зовнішнє сумісництво, якщо воно призвело до порушення антиконкурентних принципів ведення бізнесу (робота на конкурента у вільний від основної роботи час). Справедливим також вважається припинення трудових відносин з особою, якщо вона порушила умови договору, згідно з

якими зобов'язувалася проживати на певній відстані від території роботодавця (з метою можливості швидкого виклику в разі настання надзвичайної ситуації). Звільнення працівника, якщо він не інформує роботодавця про свою хворобу та про подальше одужання, також не суперечить закону. Адже хвороба може впливати не тільки на працівника, але і на третіх осіб або заподіяти шкоду майну роботодавця (наприклад, хворий автомеханік у деяких випадках не здатен належним чином відремонтувати транспорт, що в подальшому може спричинити людські жертви).

Елемент справедливості простежується також і в закріпленні на законодавчому рівні (ст. 86 (1) Закону про права в сфері зайнятості) диференціації строків попередження про припинення трудових відносин, яка залежить від безперервного стажу роботи працівника у конкретного роботодавця. Так, відповідно до зазначеного Закону, попередження повинне бути обов'язково надане працівникові, який пропрацював місяць і більше за безстроковим трудовим договором. Воно дорівнює: 1) не менше одного тижня, якщо строк безперервної зайнятості є меншим двох років; 2) не менше одного тижня за кожен рік безперервної зайнятості (але не більше дванадцяти років), якщо строк безперервної зайнятості є більшим ніж два роки; 3) не менше ніж дванадцять тижнів, якщо строк безперервної зайнятості складає дванадцять та більше років. Таким чином, якщо працівник пропрацював півтора року, строк його попередження має бути не менше одного тижня, однак по закінченні другого року безперервної зайнятості такий строк вже буде дорівнювати двом тижням.

Закон про права в сфері зайнятості (ст. 86 (3)) не забороняє працівникові отримати відшкодування заробітної плати замість повідомлення про припинення трудових відносин. При цьому, крім заробітної плати, йому повинні бути компенсовані й всі інші, обумовлені трудовим договором, переваги матеріального характеру (наприклад, користування машиною, страхівка, відпускні виплати тощо). Якщо особа відмовляється від такого права, роботодавець може застосувати так звану «садову відпустку» (*«gardenleave»*¹), згідно з якою впродовж строку попередження

¹ У дослівному перекладі мається на увазі, що роботодавець не бажає бачити працівника, і йому краще залишатися вдома, доглядати за своїм садом.

працівника про майбутнє звільнення він фактично не працює, але при цьому продовжує отримувати заробітну платню та інші передбачені трудовим договором переваги матеріального характеру. Зазначена практика є дуже поширеною в разі виникнення явної недовіри до працівника та спрямована на запобігання розголошенню конфіденційної інформації в разі, наприклад, його роботи на конкурента. При цьому зазначене право надається роботодавцю навіть тоді, коли про це відсутні відповідні положення в трудовому договорі.

Крім того, працівник, який має більше ніж два роки безперервного стажу у роботодавця, має право звернутися до нього з вимогою надати письмове обґрунтування причин звільнення. Таке обґрунтування повинне бути надане впродовж 14 днів після отримання запиту.

У разі якщо працівник вважає своє звільнення несправедливим, він наділений правом звернутися до спеціалізованого суду з розгляду трудових спорів (*Employment Tribunals*). При цьому визнання судом незаконними дій роботодавця ще не свідчить про автоматичне поновлення працівника на роботі. Адже при формуванні свого рішення суд повинен враховувати наступні обставини: 1) чи бажає заявник бути поновленим; 2) чи реально роботодавцю виконати цей наказ (наприклад, у разі втрати фактичної довіри до працівника і впевненості в ньому); 3) заявник своїми діями сприяв звільненню. У випадку, коли суд приймає рішення про недоцільність подальшого поновлення працівника на роботі, йому признаються виключно компенсаційні виплати.

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що, безумовно, впровадження в Україні британської моделі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на цей час фактично є неможливим. Адже зазначене вимагає кардинальної зміни концепції регулювання трудових правовідносин, що в найближчій перспективі в нашій державі явно не передбачається. В свою чергу, подальший курс реформування трудового законодавства з урахуванням балансу інтересів працівників та роботодавців в умовах ринкової економіки вбачається край очевидним.

УДК 349.2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Вишновецька С. В.,

*завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
д-р юрид. наук, доцент*

Одним із вирішальних напрямів сучасної державної політики є реформування внутрішнього законодавства з метою наближення його до світових стандартів правового законодавства демократичної країни. Особливого значення в цьому зв'язку набуває проблема кодифікації трудового законодавства, яка дозволяє будувати його на єдиних засадах. Кодифікація трудового законодавства полягає в корінній переробці чинних нормативних актів у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Це спосіб якісного упорядкування законодавства, забезпечення його узгодженості і компактності, а також відповідності його норм сучасним нагальним потребам розвитку суспільства. Адже реформи в державі не зводяться лише до перебудови нормативно-правової системи, а й включають в себе зміни в розумінні права, в правовій свідомості і мотивації. Тому першочерговим завданням кодифікації трудового законодавства повинно стати узгодження трудового законодавства з міжнародними нормами про працю, закріплення основних принципів трудового права, які б відповідали об'єктивним закономірностям сучасного розвитку системи трудових і пов'язаних з ними відносин.

Проблема кодифікації трудового законодавства є однією з методологічних проблем науки трудового права. Незважаючи на це, як слушно зауважував Г. І. Муромцев, не лише в Росії немає науково обґрунтованої і методологічно вивіреної теорії кодифікації. Хоча в юриспруденції все частіше почали обговорювати як комплексну кодифікацію, так і кодифікацію локальних нормативних правових актів. Зокрема, М. В. Матюнін розглядає комплексний інститут законодавства як основу і предмет комплексної кодифікації законодавства. На думку А. І. Числова і Є. В. Карнаухової, на локальному рівні також можлива діяльність, що полягає у зовнішній і внутрішній переробці чинних правових норм (яку можна охарактеризувати як істотну), в усуненні неузгодженостей і протиріч,

заповненні виявлених прогалин у правовому регулюванні, скасуванні застарілих правових норм.

Повертаючись до проблем кодифікації трудового законодавства, зауважу, що якість нового Трудового кодексу України залежить від змісту науково розробленої концепції законопроекту, наукової розробленості, що знаходить свій вираз, зокрема, у підвищенні ролі трудо-правової доктрини, системного взаємозв'язку з іншими джерелами права, високої техніко-юридичної якості норм, що в ньому містяться, простих і дієвих механізмів їх реалізації, прогнозованості законодавця, що забезпечує необхідну динаміку розвитку трудових правовідносин.

При створенні нового Трудового кодексу України необхідно приділити особливу увагу понятійному апарату, використовуючи доктринальні визначення. При цьому доктринальні дефініції повинні будуватись на засадах лексичних, стилістичних та інших норм української літературної мови. Доктринальні наукові розробки і рекомендації покликані допомогти законотворчим органам вдосконалювати правотворчу діяльність, приводити її у відповідність з об'єктивними закономірностями суспільного розвитку. Переглядати свою термінологію наука повинна не тільки тому, що можливі помилкові, історично неадекватні дійсності терміни і необхідні нові терміни для відкритих наукових реалій, але й тому, що вони необхідні для осмислення відомих фактів, оскільки традиційні терміни інколи обмежують мислення дослідника.

Кодекси – системоутворюючі правові акти. Тому в процесі кодифікації важливо чітко уявляти їх систему і досягати того, щоб вона мала завершений характер. Натомість не зовсім зрозумілою є логіка законодавця щодо використання підходу до систематизації норм, щодо критерію запропонованого виділення книг у структурі проекту ТК України (доопрацьованому, реєстраційний № 1658) і їх розміщення. Зокрема, у книзі першій «Загальні положення» некоректно сформульовані завдання, що не зовсім узгоджуються з метою, відсутня стаття, яка б визначала порядок прийняття локальних актів, про які навіть не згадується в цьому Проекті.

Абсолютно нелогічно виглядає у книзі другій «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» викладення параграфу 2 «Прийняття на роботу» після параграфу 1 «Трудові відносини і трудовий договір» та після викладення у книзі першій статей «Право роботодавця на добір працівників», «Встановлення

вимог до працівників», «Медичний огляд працівників під час прийняття на роботу», «Відмова у прийняття на роботу».

Стаття 119 «Гарантійні виплати за невикористані відпустки у разі звільнення працівника» книги другої повинна бути розміщена у главі 7 «Гарантійні та компенсаційні виплати» книги 3 «Умови праці». Тим більше, що в ч. 1 ст. 246 «Гарантійні виплати» закріплено: «Гарантійні виплати – виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. До гарантійних належать також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога.». А ч. 3 ст. 248 «Гарантійні виплати за час відпустки та замість невикористаної відпустки» регулює порядок цих виплат у разі звільнення працівника. Тому наявність гл. 7 «Гарантійні та компенсаційні виплати» виключає необхідність згадки про гарантії в інших главах.

Книга третя «Умови праці» містить такі глави: робочий час; час відпочинку; відпустки; нормування праці; заробітна плата; гарантійні та компенсаційні виплати; забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат; внутрішній трудовий розпорядок; охорона праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Проте з урахуванням сучасних тенденцій у науці трудового права не зараховувати до умов праці ті чинники, які визначають естетичні і психофізіологічні умови на робочому місці, не можна. Поняття умов праці не може бути більше пов'язано виключно з дотриманням технічних чи санітарно-гігієнічних положень, адже є невіддільним від такої його складової, як створення комфортних, сприятливих психологічних умов для працівників під час виконання ними своїх трудових обов'язків.

Книга четверта «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» встановлює ці особливості лише стосовно таких категорій працівників, як працівники із сімейними обов'язками і неповнолітні працівники. Абсолютно проігноровано правове регулювання трудових відносин за участю дистанційних працівників.

Книга шоста «Колективні трудові відносини» містить всього три статті: «Соціальний діалог»; «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди» і «Колективний трудовий

спір», хоча до цього в Проекті взагалі немає згадки про індивідуальні трудові відносини.

Незрозуміло, чому нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства регулюються у книзі сьомій, що передує встановленню відповідальності сторін трудових відносин, яка має місце у книзі восьмій.

Підсумовуючи вищевикладене, зауважу, що, на жаль, у проекті Трудового кодексу України не знайшли втілення доктринальні розробки українських учених, зокрема щодо концепції предмета трудового права, теорії нестійкої зайнятості, гнучкості правового регулювання трудових відносин, які є визначальними як у нормотворчості міжнародних організацій, так і в розвитку національного трудового законодавства зарубіжних країн в епоху побудови постіндустріального суспільства. Кодифікація трудового законодавства повинна бути спрямована на забезпечення розвитку ринку праці, повноцінної зайнятості населення і, відповідно, на ефективність реалізації норм, які містяться в проекті ТК України.

УДК 349.2

ПРАЦЯ ЖІНОК У СУЧАСНИХ УМОВАХ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Іншин М. І.,

*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України*

Окремі питання правового регулювання праці жінок розкрито в значній кількості вітчизняних нормативно-правових актів, серед яких: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», накази Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками», постанови Кабінету Міністрів України «Про збереження середньої

заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах», «Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства» тощо.

Крім того, Україна, як учасник Міжнародного пакту про громадянські та політичні права та Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», зобов'язалась включити принцип рівноправності чоловіків і жінок до Основного Закону нашої держави, в ст. 24 якого зазначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

З метою встановлення в державі гендерної рівності Україна 8 вересня 2005 року прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Згідно з цим Законом жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань (ст. 17). Проте, незважаючи на наведені вище законодавчі заходи щодо забезпечення жінкам рівних прав і можливостей з чоловіками, дані норми часто не діють на практиці і залишаються суто декларативними. В умовах ринкових механізмів ця проблема дедалі загострюється, оскільки підприємницька діяльність не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які до того ж змушені перебу-

вати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми¹.

Аналізуючи становище української економіки на сучасному етапі розвитку можна зробити висновок, що вона потребує широкого використання жіночої праці як у господарській діяльності, так і на державній службі. Але правове регулювання праці жінок має свої особливості та обумовлене соціальними і правовими передумовами, специфікою жіночого організму, його материнською функцією. З урахуванням цього законодавство про працю містить норми, які покликані захищати працюючих жінок, вагітних жінок та матерів, які мають малолітніх дітей. Даному питанню присвячена глава XII Кодексу законів про працю України, якою передбачено: гарантії щодо неповного робочого часу, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176), обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст. 177), відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ст. 179), порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи (ст. 181), відпустки жінкам, які усиновили дітей (ст. 182), додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 182-1), гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184), надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги (ст. 185), обслуговування матері на підприємствах, в організаціях (ст. 186), поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Слід звернути увагу на те, що законодавством встановлений скорочений робочий час. Для окремих категорій працівників оплата праці при скороченому робочому часі не зменшується порівняно з повним робочим часом. Тобто такі працівники працюють менше, але їх праця оплачується у розмірі повного окладу.

¹ Груздева Е. Б. Оплата труда и семейные доходы работающих женщин: проблемы и перспективы / Е. Б. Груздева, Э. С. Чертихина // Женщины в современном мире. – М. : Наука, 1989. – С. 97.

До таких категорій входять працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, працівники віком від 15 до 18 років, учителі, лікарі та ін. Однак серед цих категорій законодавством не зазначені вагітні жінки, жінки, що мають дитину у віці від 3 до 14 років чи дитину-інваліда. Ми вважаємо, що це є прогалиною в правовому регулюванні праці жінок. Встановлення робочого часу меншої тривалості не повинно тягнути за собою зменшення оплати праці для таких жінок.

Крім того, Законом України «Про відпустки» встановлюються державні гарантії права на відпустку, визначаються умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей. Правові відносини, пов'язані із наданням державної допомоги сім'ям з дітьми, регулюються Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». Порядок призначення та виплати державної допомоги та перелік документів, необхідних для її призначення, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 року № 175. Законом України «Про зайнятість населення» встановлено правовий механізм для працевлаштування жінок-матерів. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, у тому числі: 1) жінкам, які мають дітей віком до 6 років, 2) одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів (ст. 5). Для працевлаштування зазначених категорій жінок встановлюється квота робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. У разі відмови у прийнятті на роботу таких жінок, у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій, державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Однак на практиці жінки не мають змоги скористатись цим правом на 100 %. Це пов'язано з багатьма факторами, серед яких: низька заробітна плата, невідповідність фаху, неповна зайнятість та ін. Ми вважаємо, що для вирішення цієї проблеми держава повинна зацікавити підприємства щодо створення робочих місць для жінок, які мають дітей віком до

14 років або дітей-інвалідів. Цього можна досягнути як шляхом зменшення податкового навантаження на підприємства, так і через повне звільнення від сплати податків цієї категорії працівників.

Таким чином, правове регулювання праці жінок спрямоване на захист прав та законних інтересів жінок-працівників, надання рівних з чоловіками можливостей у професійній діяльності та оплаті праці, забезпечення гарантії щодо поєднання праці з материнством тощо. При цьому праця жінок регулюється цілим комплексом правових норм, які включають в себе закони, національні програми, постанови, положення, укази тощо. Більше того, в деяких випадках законодавством закріплені додаткові соціальні гарантії праці жінок порівняно з чоловіками, зокрема: заборона праці жінок на надурочних роботах, на важких роботах, із шкідливими або небезпечними умовами праці. Зрозуміло, що законодавець не дискримінує права жінок на працю, а підставою такої диференціації є лише фізіологічні особливості жінок.

УДК. 349.2

НЕПРИПУСТИМІСТЬ ДІЙ, СПРЯМОВАНИХ НА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ВЛАСНОЮ ІНІЦІАТИВОЮ ПРАЦІВНИКА ПРОТИ ЙОГО ВОЛІ

Лагутіна І. В.,
*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, доцент*

Забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їх гідності на роботі є неможливим без подолання проявів морального переслідування на робочому місці або пов'язаного з роботою. Відповідно до статті 85 проекту Трудового кодексу України забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі.

У Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина 2014 р. зазначено, що діяльність Уповноваженого у сфері захисту трудових прав, зокрема за зверненнями громадян, свід-

чить про прогресуючу тенденцію зниження рівня захищеності людини праці, про зловживання та порушення роботодавцями норм трудового законодавства і трудових прав працівників. Зокрема, попри встановлений чинним трудовим законодавством перелік випадків, коли дозволяється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, останній, за бажанням, завжди знаходить варіанти звільнення «небажаного працівника», спеціально створюючи для цього правові підстави. Так, штучно створюються умови для звільнення вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, а також працівників, які займають принципову позицію щодо захисту своїх трудових прав тощо. Штучно погіршуються умови праці, зменшується оплата праці до рівня мінімальної заробітної плати тощо.

Моральне переслідування змушує працювати під стресом, що створює чимало особистісних проблем, відбувається посилення плинності кадрів, отруєння психологічного клімату, погіршення виробничих показників.

Жертви морального переслідування відчують синдром професійного «burn-out» (емоційне вигорання) – загальне фізичне і психічне виснаження. Такі працівники: регулярно відчують на собі несправедливе поводження; звинувачуються у промахах, вчинених іншими; одержують занадто великі робочі завдання з метою змусити їх зірвати графік роботи; регулярно отримують погрози звільнення; не отримують заслуженого підвищення або отримують відмову в додатковому навчанні; стають об'єктом фізичного і вербального насильства.

Останнім десятиліттям велика увага приділяється одному з комплексних розладів такого роду синдрому професійного вигорання. Йому піддаються, зокрема, особи, які за родом діяльності багато спілкуються з іншими людьми: менеджери, лікарі, педагоги, соціальні працівники. Крім того, моральне переслідування може виникати на ґрунті гендерних відносин.

Це серйозне порушення морально-етичних норм часом істотно відбивається на здоров'ї працівників. Економічні втрати є величезними. Вони складаються зі збитків фірми, пов'язаних з відсутністю працівників у зв'язку з хворобою, плинністю кадрів і різким зниженням (приблизно на 27 %) ефективності праці. Наприклад, майже 1,5 млн людей у Німеччині кожен день переживають моральне переслідування на робочому місці, що, за оцінкою

Об'єднання німецьких профспілок (DGB), обходиться країні у 25 млрд євро щорічно.

Тому в деяких європейських державах, наприклад у Швеції, Німеччині, прийнято закони про моральне переслідування на робочому місці. Інші країни розробляють подібні законопроекти.

На забезпечення сприятливої психологічної обстановки на роботі впливає корпоративна культура. Культура є сформованим у процесі навчання або придбання досвіду відображенням прагнення групи до самозбереження і розвитку. Таким чином, вона забезпечує стабільність, осмисленість і передбачуваність у сьогоденні, будучи наслідком прийнятих у минулому функціонально ефективних рішень.

Будь-яке підприємство є складним організмом, основою якого є саме корпоративна культура, яка визначається як «колективні базові уявлення, які отримує група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції». Системоутворюючим фактором корпоративної культури є цінності, які пронизують усі інші її елементи (норми, правила, стандарти, міфи, легенди, зразки поведінки, моделі спілкування тощо). Корпоративна культура визначає успіх функціонування підприємства в перспективі.

Україна 2006 р. ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту). Держава узяла на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98 Хартії (переглянутої), серед яких обов'язок виконувати і статтю 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі. Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Однак в актах чинного законодавства і в проекті Трудового кодексу України термін «моральне переслідування» відсутній, заходи із запобігання і юридичної відповідальності не передбачені. Видається доцільним закріпити у проекті Трудового кодексу України такі форми та способи захисту працівників від морального переслідування на робочому місці:

– по-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу у разі, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча об-

становка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті (самозахист працівниками своїх трудових прав);

- по-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування у представницькі органи на підприємстві (зокрема, захист трудових прав працівників професійними спілками);

- по-третє, працівник має право подати скаргу до Державної служби України з питань праці та її територіальних органів (захист органами державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю);

- по-четверте, працівник має право звернутися до суду (судовий захист трудових прав працівників);

- по-п'яте, представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом про захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови, що на це є їх письмова згода.

Видається, що наразі ефективними можуть виявитися зусилля Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при захисті гідності працівника під час роботи у ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав працівників за тими чи іншими причинами на практиці не дає бажаних результатів.

УДК 349.2

ПРО ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ ТА ЙОГО РОЛЬ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Пилипенко П. Д.,
*завідувач кафедри трудового,
аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка,
д-р юрид. наук, професор*

Сфера суспільно-трудових відносин зазвичай доволі активно реагує на усі ті об'єктивні зміни і перетворення, які відбуваються у суспільстві, а тому приведення вітчизняної системи правосуддя у відповідність з вимогами Європейського Союзу не могло не позначитись і на тих процедурах та способах, що ними вона традиційно послуговувалась під час вирішення трудових спорів,

забезпечуючи гарантії трудових прав найманих працівників і роботодавців.

Навіть попри те, що реформування правосуддя відбувається у досить сповільнених темпах і кінцевий результат цих перетворень є не надто виразним, у сфері врегулювання конфліктних ситуацій між сторонами трудових правовідносин, на рівні безпосередніх договірних стосунків почали з'являтися останнім часом нові, альтернативні форми так званого «відновного правосуддя».

За визначенням тлумачних словників, *відновне правосуддя* (англ. «restorative justice») представляє собою такий процес вирішення конфліктної ситуації чи її наслідків (правопорушення), коли усі учасники (сторони) цих відносин зустрічаються з метою спільного врегулювання спору. Вважається, що таке відновне правосуддя зародилось у середині 70-х років минулого століття, власне як рух за зміну поглядів на правопорушення та покарання за нього. Він був орієнтований на надання можливостей сторонам конфлікту і суспільству загалом самостійно впоратись з негативними наслідками протиправних дій.

Вже тепер про відновне правосуддя говорять як про рух за справедливість, що доповнює офіційну форму правосуддя, залучає самі сторони та громадськість до залагодження наслідків конфлікту. Воно не має на меті скасування офіційного правосуддя, а лише покликане надати системі забезпечення справедливості у сфері поновлення порушених прав так званого відновного характеру, завдяки використанню не традиційних, публічних способів вирішення спорів, а нових, альтернативних, яким більше притаманні приватноправові риси.

Що стосується трудових спорів, то вони посідають доволі значне місце в конфліктах, що мають правовий характер. При цьому важливою особливістю цієї категорії двосторонніх суперечок є те, що вони переважно стосуються не лише конфліктів про право, а й охоплюють також сферу конфліктів інтересів, де останні, як відомо, не можуть бути предметом судового розгляду. І саме з огляду на цю обставину один із різновидів трудових спорів вже давно виведений поза сферу судового врегулювання.

Йдеться про колективні трудові спори (конфлікти), щодо розгляду яких законодавством встановлено спеціальний порядок їхнього вирішення. Тут важливо відзначити, що такий порядок базується на багатьох альтернативних способах, якими прийнято

користуватись під час вирішення трудових спорів в рамках відновного правосуддя – переговорах, медіації, примиренні сторін.

Загалом, якщо спробувати з'ясувати, чому використовується термін «альтернативні способи вирішення спорів», то варто напевно визначитись, у чому суть самої «альтернативи» у такому словосполученні. Адже «alternative» перекладається з французької як можливість вибору між двома варіантами, що виключають один одного. Тому логічно було б очевидно альтернативними вважати кожен із відомих способів вирішення трудового спору у протиставленні один до одного. Судовий до досудового або позасудового, публічний до приватного і т.д. Натомість альтернативними вважаються лише ті, які існують у протигагу судовим способам врегулювання конфлікту.

Вважається, що власне такий варіант розуміння альтернативності способів вирішення спорів прийнятий світовим співтовариством та відповідає широко розповсюдженому у міжнародній практиці терміну ADR-«alternative dispute resolution». При цьому в Європі цей термін трактується навіть трохи ширше, ніж в Америці. На старому континенті він включає в себе усі процедури врегулювання спорів, крім судової, а у США до нього не включають третейський порядок їх вирішення.

Варто вказати, що у британських країнах замість ADR використовується термін «ефективне вирішення спору» (EDR), а Міжнародна торгова палата у своєму регламенті використовує термін «Amicable Dispute Resolution» (товариське вирішення спору).

Можна спробувати зіставити цей термін і в україномовному контексті та проаналізувати відповідність його основним положенням вітчизняної юридичної термінології. Однак, видається, що від того сутність характеру і змісту процедур, які використовуються для врегулювання трудових спорів у способи, що є відмінними від офіційних (судових), не зміниться. Єдине, на що спробуємо вказати, це те, що буквальне тлумачення ADR мало б подаватись, як «альтернативне вирішення спору». Натомість, ми послуговуємось терміном *альтернативні способи вирішення спорів*. Тобто «альтернатива» як така, стосується фактично слова «способи». Зрештою у такому варіанті воно звучить більш коректно, аніж «альтернативне вирішення спору». Альтернативні способи вирішення трудового спору слід розуміти у такому контексті, як протиставлення судовим способам, які теж прийнятні і доступ-

ні для вирішення спору. Інша річ, що вони (судові способи) вже ніби не є обов'язковими, не виглядають як основні. Варто наголосити, що у цьому проглядається навіть історичний аспект цієї термінологічної конструкції. Адже логіка історичного розвитку держави і права показує, що саме третейські процедури та безпосередні переговори з'явилися раніше у практиці конфліктного врегулювання, аніж судовий порядок.

Альтернативні способи вирішення трудових спорів (переговори, примирення, посередництво) є доволі поширеними в країнах англосаксонської системи права. У США послуги з медіації, наприклад, надають як приватні, так і державні організації, провідну роль серед яких відіграють Федеральна служба посередництва і примирення (FMCS) та Науково-навчальний проект у сфері медіації (MREP).

Американський досвід у сфері альтернативного правосуддя був запозичений також Великобританією. Тут аналогом FMCS є Служба консультацій, примирення та арбітражу (ACAS), що була утворена у 1975 р. Будь-яка скарга по трудовому спору, яка подається до Трудового трибуналу (судовий орган), автоматично пересилається до ACAS, де обов'язковим є її вирішення шляхом примирних процедур. І лише в разі неефективності останніх справа повертається на вирішення Трудового трибуналу.

В країнах континентальної Європи медіація у трудових спорах застосовується рідше, ніж у США та Великобританії. Однак з кінця минулого століття європейська система правосуддя значну увагу почала приділяти альтернативним способам вирішення трудових спорів. У багатьох європейських країнах створені та успішно функціонують організації, подібні до американської FMCS чи британської ACAS. В Австрії це Федеральний суд примирного судочинства, Асоціація адвокатів Національне бюро примирних посередників – у Фінляндії, а у Швеції – Національне бюро по примиренню. Доволі широко медіація представлена у Німеччині, Італії та інших країнах.

На жаль, Україна в цьому плані все ще перебуває на етапі легалізації альтернативного судочинства загалом, не кажучи вже про трудові спори. Проекти відповідних нормативних актів вже тривалий час перебувають на розгляді у Верховній Раді України і їх кінцеве ухвалення залишається під великими сумнівами. Єдине, чим ми можемо похвалитися у цій сфері, це системою врегулювання у позасудовий спосіб колективних трудових спорів. Тут, після

ухвалення у 1998 р. Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» була створена за європейськими зразками Національна служба посередництва і примирення (НСПП), яка активно втілює в життя альтернативні процедури вирішення колективних трудових спорів, конфліктів інтересів, забезпечуючи в такий спосіб належний стан соціального миру у сфері національної системи організації праці.

Маємо надію, що вступ України до Європейського Союзу сприятиме запровадженню основних положень міжнародних стандартів та практики врегулювання трудових спорів шляхом приватно-правових процедур, що існує в цивілізованому світі й допоможе в майбутньому започаткувати такі альтернативні способи вирішення трудових спорів і в нашій державі, що є особливо важливим для її успішної євроінтеграції.

УДК 349.22:331.106.2(477)

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

Чанишева Г. І.,

декан соціально-правового факультету

Національного університету

«Одеська юридична академія»,

д-р юрид. наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України,

заслужений діяч науки і техніки України

Колективні трудові права видається можливим визначити як певні можливості працівників, роботодавців та їх представників у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції та законах України, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах. Йдеться про такі колективні трудові права, як право на свободу об'єднання, право на участь в управлінні організацією, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію і консультації, право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк, право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення та ін.

Колективні трудові права як суб'єктивні трудові права мають свої юридичні властивості. Зазначені права належать до основних трудових прав, оскільки закріплені в міжнародних та європейських актах,

Конституції та законах України. Вони є регулятивними суб'єктивними трудовими правами, немайновими трудовими правами.

Наприклад, як суб'єктивне трудове право закріплене у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод має свої юридичні характеристики. За предметним (галузевим) критерієм зазначене право належить до прав людини у сфері праці (трудових прав); за суб'єктом критерієм є колективним трудовим правом працівників, колективним трудовим правом роботодавців, а в разі ведення переговорів з укладення колективного договору на локальному рівні – індивідуальним трудовим правом роботодавця; за характером правовідносин – регулятивним трудовим правом; за структурою – складним трудовим правом, яке складається з конкретних правомочностей сторін: виступити з ініціативою розпочати колективні переговори та вимагати від іншої сторони вступити в переговори; правомочності з визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів; утворення робочої комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій, експертиз; отримання необхідної інформації для ведення колективних переговорів; використання примирних процедур для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів; створення умов у вигляді гарантій і компенсацій особам, які беруть участь у колективних переговорах; підписання колективної угоди; підписання і схвалення колективного договору; подання галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів на повідомну реєстрацію; за способом формулювання – трудовим правом, яке забезпечує матеріальний інтерес; за цільовим призначенням – трудовим правом, що встановлює і регламентує соціальний діалог; за суб'єктами правовідносин – трудовим правом, яким наділено суб'єктів колективних трудових правовідносин.

Для колективних трудових прав є характерним їх нерозривний взаємозв'язок та єдність з індивідуальними трудовими правами. Особливе значення має взаємозв'язок колективних трудових прав із основним індивідуальним трудовим правом – правом на працю. Здійснення більшості колективних трудових прав працівників стає можливим внаслідок реалізації ними права на працю.

Для колективних трудових прав, як і для індивідуальних трудових прав, є властивою єдність приватних і публічних засад. З

одного боку, колективні трудові права за своєю природою є невідчужуваними, невід'ємними правами людини, базуються на принципах свободи і рівності. У такому значенні колективні трудові права є природними правами. З іншого боку, зміст, обсяг зазначених прав визначається державою, їх виконання забезпечується примусовою силою держави, в чому проявляються публічні засади.

Нормативне забезпечення колективних трудових прав здійснюються за допомогою актів трьох рівнів: міжнародних актів, які проголошують всесвітні універсальні стандарти зазначених прав (акти ООН, МОП); регіональних актів, що встановлюють європейські стандарти (акти Ради Європи, Європейського Союзу); актів національного законодавства (Конституція України, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), закони України «Про колективні договори і угоди», «Про громадські об'єднання», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.).

Серед міжнародних та європейських актів найбільш повний каталог колективних трудових прав закріплено в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року. До колективних трудових прав, передбачених ЄСХ(п), належать: право всіх працівників і роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту економічних і соціальних інтересів (ст. 5); право працівників і роботодавців на укладення колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжностей інтересів, включаючи право на страйк (ч. 4 ст. 6); право працівників на інформацію і консультації (ст. 21); право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22); право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29).

Нормативне закріплення колективних трудових прав в актах національного трудового законодавства потребує удосконалення відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів. Враховуючи законодавчий досвід розвинених країн, право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод та право на участь у управлінні організацією як одні з основних тру-

дових прав видається необхідним закріпити в окремих частинах ст. 43 Конституції України.

Видається доцільним доповнити перелік основних трудових прав працівників, закріплений у ст. 2 КЗпП, такими колективними трудовими правами, як право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод та право на інформацію і консультації. Необхідно уточнити формулювання у ст. 2 КЗпП права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і закріпити його як «право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк».

Слід визнати необґрунтованою відсутність у КЗпП законодавчого закріплення основних трудових прав роботодавців, у тому числі таких колективних трудових прав, як право на свободу об'єднання, право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод тощо. Необхідним є доповнення КЗпП окремою статтею 2-2 «Основні трудові права роботодавця». Крім того, до КЗпП слід включити норми про правовий статус організацій роботодавців аналогічно нормам про профспілки, які закріплені у главі XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Недосконалим залишається законодавче закріплення механізму реалізації колективних трудових прав. Так, у Законі України «Про колективні договори і угоди» слід виокремити окрему главу, присвячену механізму реалізації права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод.

З метою усунення невідповідності суб'єктного складу права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, визначеного у ст.ст. 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», та ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» слід із частини другої ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» виключити слова «або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів». Зазначені органи не визнаються стороною соціального діалогу на локальному рівні у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

УДК 351.713(477):331.108.37

ІДЕОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦІАЛЬНІЙ ДЕРЖАВІ

Щербина В. І.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Соціальна держава – це правова демократична держава, що проголошує вищою цінністю соціальну справедливість. Нині вже склалося певне уявлення про соціальну державу як про певний вид держави, яка має свої специфічні риси (ознаки). Це:

- демократична держава зі стійкою розвинутою економікою, що дозволяє їй вирішувати основні соціальні питання життя суспільства. Соціальна держава – це економічно сильна держава;

- суспільно стабільна держава, ідеалами якої є повага до людини, особливо до тієї, яка здійснює суспільно корисну діяльність, підтримання соціального миру, спокою, злагоди, бажання співпрацювати задля досягнення добробуту всіх верств населення країни;

- держава, яка враховує і активно захищає інтереси всіх верств населення (у тому числі й інтереси працівників як найбільш чисельної соціальної групи), виокремлюючи громадські (суспільні) інтереси, діючи для спільного блага, а не блага «еліти» чи інших «обраних»).

Соціальна політика соціальної держави – це система цілей і засобів досягнення державою добробуту суспільства та окремих його членів, комфортного їх існування. Оскільки в Україні ідея колективної взаємопідтримки переважає над принципом індивідуального самозабезпечування, це дає підстави стверджувати про наявність у підсвідомості українського суспільства тяжіння до ідеології солідаризму та соціал-демократичних моделей державної політики. А тому необхідно використати соціально-демократичну модель соціальної політики, притаманну Скандинавським країнам. Модель вважається найбільш соціалізованою, тому що економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Модель визначає основним політичним завданням держави забезпечення повної зайнятості населення країни. Вона

вирізняється серед решти основних моделей домінуванням ідеї рівності та солідарності у здійсненні соціальної політики, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується переважно за державні кошти. Однак така соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, тому що соціальна політика є метою економічної діяльності держави.

Нині основними напрямками соціальної політики, а відповідно, й основними соціальними функціями сучасної держави треба визнати:

- гарантування оптимальних умов для забезпечення добробуту кожного члена суспільства;
- сприяння продуктивній зайнятості населення;
- постійний розвиток «людського потенціалу»;
- всебічна підтримка тих, хто вже чи ще не може себе належно забезпечити.

Ідеологія – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, інтереси та цілі її носіїв, передбачає програми соціальної діяльності, реалізується у суспільне життя та претендує на реальне керівництво до дії. Незважаючи на те, що в кінці ХХ ст. в Україні термін «ідеологія» сприймався з негативним відтінком, він об'єктивно відвоював право на існування, оскільки комуністична ідеологія – не єдина ідеологія, а нерозуміння цінності ідеології для стабільного розвитку суспільства – контрпродуктивно. Настанова української громадсько-політичної й наукової думки на деідеологізацію та плюралізм, проголошена на початку 90-х рр. ХХ ст., незабаром обернулася витвором найгіршого варіанту ідеології – ідеологією некритичного наслідування, запозичення чужого досвіду – в поєднанні із досить сильною інерцією радянського стереотипу мислення і дії. Цю ситуацію назвали аномією.

Конституція України не забороняє розроблення, обґрунтування та реалізацію в суспільні відносини різних політичних, економічних, соціальних ідей і теорій, які можуть принести благо суспільству, які об'єднують його, консолідують. В Україні потрібно вибудувати суто свою ідеологічну систему, із загальноозначущим стрижнем – ідеологією державотворення як глибоко обґрунтованою програмою суспільного розвитку з чітко вираженою соціальною спрямованістю. Потрібно вибудувати суто свою ідеологічну

систему, яка б надавала змісту змінам, що відбуваються в суспільстві, пояснювала і схвалювала їх, розкриваючи зв'язки з національними і загальнолюдськими цінностями. Ідеологія має визначати магістральні напрямки розвитку держави, головні морально-духовні цінності, на які зорієнтоване громадянство, принципи захисту суспільних інтересів та самої держави від руйнації. Нова ідеологічна система повинна духовно об'єднати всю Україну, покласти край політичним суперечкам, сприяти формуванню політичної нації, соціальній інтеграції і консенсусу. Йдеться про так звану «базову», або «рамкову» ідеологію. Враховуючи соціальну й особливо ідеологічну ситуацію у сучасній Україні, тенденції світового розвитку цивілізацій, а також геополітичне значення України, слід визнати, що єдиною можливою ідеологією для нашої держави буде ідеологія гуманізму. Людина, її матеріальне благополуччя, розвиток духовного потенціалу, творчих здібностей і фізичної досконалості повинні стати серцевиною цієї ідеології. Конституція України проголосила принципово нову роль держави у відносинах із особою, закріпила перехід від пануючої в минулому ідеології «домінування держави» над людиною до нової – ідеології «служіння держави» інтересам людини. Остання і постане тією духовною силою, яка перетворить наше деградоване українське суспільство у дійсно людське суспільство соціального гуманізму.

Правова ідеологія ґрунтується на пануючій політичній ідеології. Політична ідеологія стає базою і для економічної ідеології. Аксіома політичної обумовленості економіки і права непорушна протягом століть. В основі своїй будь-яке суспільно-політичне вчення передбачає ідейно-політичну, економічну, соціальну та культурну складові. У різні періоди розвитку політичної думки і практики державотворення ці складові наповнювалися різним змістом і баченням шляхів розв'язання проблем існування людської спільноти. Звернення до цих проблем обумовлено тим, що всі соціал-демократичні та соціалістичні ідеї тим чи іншим чином впливали на формування трудового права на усіх етапах його становлення й розвитку. Відкидати соціалізм, як базову соціально-економічну модель сучасної України, принаймні несерйозно. Досвід багатьох країн Європейського Союзу дає підстави для ґрунтового аналізу цієї моделі при побудові сучасної української держави.

Для України проблема напрямку розвитку є й нині актуальною, оскільки вона перманентно перебуває у стані політичної та

суспільно-економічної невизначеності й постійного вибору. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право? Крім того, в сучасному суспільстві зростає роль нетрудових чинників у збільшенні багатства, а наймана праця перестає бути єдиною об'єктивною необхідністю для його працездатних членів, якщо вона не забезпечує соціально прийнятний рівень доходу. Наслідками цього є зменшення вартості робочої сили, формування трудової пасивності працездатних членів суспільства та низької якості споживчого попиту. При визначенні вартості послуг робочої сили важливо не допускати недооцінювання як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівника), так і результатів (корисності) послуг (інтересів роботодавця).

Ідеологія трудового права – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, передбачає можливість розроблення ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільне життя через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії. Ідеологія трудового права визначається змістом нормативно-правових актів, їх преамбулами, результатами обговорення законів, виступами депутатів законодавчих органів, узагальненнями і висновками Верховного і Конституційного судів. Крім того, часткове виявлення ідеології на стадії законотворчості – це розроблення концепції закону, підготовка його преамбули, узгодження з чинним законодавством про працю, міжнародними нормами трудового права.

Стратегічною метою будь-якого політичного режиму є прагнення сформувати систему базисних цінностей і орієнтувати на них більшу частину суспільства. Якщо цінності політичного режиму стають мотивами діяльності – людина буде шукати й обов'язково знайде засоби (в тому числі управлінські) їх втілення. Якщо ж цінності, що декларуються в суспільстві, суперечать цінностям-мотивам, вони будуть лише інструментом для досягнення іншої, можливо, діаметрально протилежної мети. Однією з ключових цінностей нашого суспільства є й буде солідарність. Можна спостерігати постійні спроби характеризувати українське суспільство як виключно суспільство індивідуалістів. Однак останні події в Україні доводять протилежне – прагнення українців до об'єднання і взаємодопомоги, що є класичними складовими солі-

дарності. Причому такі категорії, як «патріотизм», «солідарність» та «гідність» виступають нероздільними, взаємодоповнюючими складовими сучасної української ідеології, яка тільки формується.

Центральним питанням ідеології трудового права є формування доктрини «виробничої солідарності» – створення та нормативне закріплення ідеальної моделі (конструкції) суспільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), наближеної до європейських стандартів, і в якій реалізовано національні колективістські традиції та враховується загальний контекст суспільства знань. Головним суб'єктом цих зв'язків виступає виробнича громада. Виробнича громада для набуття своєї суб'єктності повинна мати кілька ознак, зокрема таких: особи, які вільно об'єднані, постійно чи тимчасово, колективно чи індивідуально реалізують свої здібності до праці; організація, що має власну назву та межі; орган управління, що діє відповідно до принципів самоврядування. Серцевиною солідарності є згуртованість учасників суспільних відносин. Не може існувати виробнича громада, якщо не відбуваються процеси консолідації, згуртованості учасників соціально-економічних процесів: роботодавців і працівників, їх представників, а в окремих випадках і органів місцевого самоврядування.

Серцевиною, або ядром ідеології сучасного трудового права має стати доктрина «виробничої солідарності», яка об'єднує декілька самостійних ключових концепцій. Не відкидаючи гуманістичних цінностей, яких набуло трудове право за тривалий період свого розвитку, зокрема таких, як: «праця – не товар», «свобода праці», «заборона примусової праці», не можна сказати, що нині воно досягло апогею своєї суспільної цінності. Необхідною передумовою запровадження японської моделі, а вона у чомусь і є прототипом доктрини «виробничої солідарності», є необхідність соціальних змін у характері розподільчих відносин, за яких отримані результати мають бути справедливо розподілені між учасниками виробничого процесу для запобігання наростанню ризиків соціальної нестабільності та демотивації працівників.

Якщо говорити про нормативне закріплення доктрини «виробничої солідарності», то з'являються передумови для можливості побудови цілісної системи ідей, норм і відносин, які вони будуть регулювати. Далі можна говорити і про способи та засоби впливу на суспільні відносини. Зокрема, якщо йдеться про ідею виробни-

чої солідарності, то серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу. Детально такий підхід може бути розкрито через такі ключові складові ідеї виробничої солідарності, як гуманізація та демократизація виробничого середовища, а також гарантування соціальної справедливості у відносинах, які становлять предмет трудового права.

УДК 349.227

ЗАХИСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ЗА П. 8 Ч. 1 СТ. 36 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Авескулов В. Д.,

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, про що свідчить кількість судових спорів щодо визнання звільнення незаконним. Норми, що передбачають підстави та порядок звільнення працівників, є імперативними за своєю природою – сторони правовідносин у сфері праці не можуть закріплювати інші правила у локальних чи індивідуальних актах, що спрямовано на забезпечення якомога дієвішого захисту конституційного права на працю. Проте підстава припинення дії трудового договору, що міститься в п. 8 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) (підстави, передбачені контрактом), значною мірою погіршує становище працівника через низку причин. Перед тим, як їх назвати, висловимо думку щодо самих підстав звільнення, які мають місце в чинних контрактах. Вбачається, що доцільним є їх поділ на три групи.

І. Підставою звільнення виступає порушення працівником трудових обов'язків, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – Довідник) та/або в посадовій інструкції. Так, у контрактах з провідниками пасажирських вагонів нерідко зазначається, що контракт з ними може бути розірвано у разі встановлення факту перевезення без квиткових пасажирів, що, за суттю, дублює один із обов'язків даної категорії

працівників за Довідником – розміщувати пасажирів у вагоні згідно з їх проїзними документами.

II. Інколи в контрактах фігурують підстави, скопійовані зі статей КЗпП України. Приміром, «систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом» або «двократне порушення керівником інших обов'язків, передбачених чинним законодавством, статутом або контрактом, незалежно від того, чи застосовувалися до цього керівника дисциплінарні стягнення».

III. Роботодавцю надається право розірвати трудовий контракт у випадку недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі, наприклад «невиконання показників економічної ефективності».

Попри те, що ч. 3 ст. 21 КЗпП України дозволяє сторонам контракту запроваджувати додаткові підстави його розірвання, істотним недоліком національного законодавства є відсутність будь-яких обмежень чи вказівок щодо таких підстав. Саме через це, на наш погляд, у перших двох випадках має місце зловживання роботодавцем наданою йому свободою (звісно, ми усвідомлюємо, що дані підстави де-юре узгоджуються сторонами, проте де-факто працівникові, якому потрібна робота, залишається лише погодитися на них).

Підстави, віднесені до першої групи, не можуть бути визнані задовільними через те, що вони безпричинно створюють нерівні умови праці трудящих – за одні й ті ж дисциплінарні проступки одні можуть бути звільненими, до інших же на цьому ж підприємстві такий вид стягнення не застосовується. Якщо те чи інше трудове правопорушення є настільки серйозним, що за нього доцільно звільняти працівника, то слід вирішувати це питання на законодавчому рівні, надаючи всім роботодавцям відповідне право.

Відносно другої групи слід указати, що, за сутністю, ці підстави ідентичні до тієї, що закріплена в п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, проте така схожість є лише зовнішньою, адже при припиненні дії трудового договору за п. 8 ч. 1 ст. 36 на працівника не поширюються гарантії, що мають місце при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – не потрібна згода профспілкового органу на звільнення, можливим є звільнення у період перебування працівника у відпустці або у період його тимчасової непрацездатності, не є обов'язковим дотримання процедури накладення дисциплінарного

стягнення, хоча зазначені підстави, безумовно, містять ознаки дисциплінарного проступку, тощо.

На наше переконання, лише третя група підстав є допустимою для закріплення в контрактах, оскільки в цьому випадку працівник свідомо бере на себе підвищені зобов'язання, які переважно мають економічний характер, тривалий термін виконання та, зазвичай, становлять собою ключове положення угоди сторін. Трудове законодавство не може надавати гарантії таким працівникам, оскільки поставлені завдання більшою мірою зорієнтовані не на належну реалізацію трудової функції, а на досягнення кінцевої мети, і, з огляду на це, зобов'язання набуває вираженого цивільно-правового характеру. Трудо-правові норми не можуть обмежити такий прояв волі працівника, адже в такий спосіб останній може претендувати на вищий розмір оплати праці взамін на ризики звільнення.

Беручи за основу викладені думки, пропонуємо для наукового обговорення таке вирішення окресленої проблеми.

По-перше, вважаємо за необхідне обмежити волю сторін щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору, замінивши текст п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України на «недосягнення працівником цілі, обумовленої в контракті». Підкреслимо, що протиправності чи винності працівника за такої підстави може й не бути, а саме звільнення буде схожим на розірвання цивільно-правових договорів з тією істотною відмінністю, що при правомірному недосягненні цілі до працівника не застосовуватимуться штрафні санкції.

По-друге, доцільним видається включити до переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) підставу, закріплену в п. 8 ч. 1 ст. 36 або щойно запропоновану. Така зміна не дозволить роботодавцеві звільняти працівника за цим пунктом у період тимчасової непрацездатності або під час перебування у відпустці.

По-третє, необхідно зобов'язати роботодавця отримувати згоду виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, при звільненні за п. 8 ч. 1 ст. 36 або за підставою, що пропонується.

Вважаємо, що дані пропозиції повною мірою відображають загальну спрямованість інституту припинення дії трудового договору та здатні значно підвищити рівень захисту прав працівників, що реалізують своє право на працю на контрактній основі.

УДК 349.6

ЩОДО РОЛІ СУЧАСНОЇ ПРАВОВОЇ НАУКИ В РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Бригадир І. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Майже кожен дослідник-правознавець, завершуючи своє дослідження, намагається запропонувати певні зміни до системи чинного законодавства. Ступінь наукової обґрунтованості, якість, підкріплення емпіричним матеріалом, достовірність, правильність та інші параметри можуть бути різними, викликати дискусії, кожен автор має бажання, щоб його доробок був сприйнятий законодавцем. Для кваліфікаційних робіт для здобуття наукового ступеня як обов'язковий міститься пункт про значення для правотворчої практики результатів дослідження.

З метою кращого організаційного взаємозв'язку наукового середовища з правотворчими органами створюються різні інституції, приймаються відповідні документи, проводяться наукові заходи. Однак практика наукового впливу на процес правотворення залишається неоднозначною. Внаслідок чого виникає ситуація, коли суб'єкти правореалізації, громадськість, суб'єкти господарювання, міжнародні інституції і громадяни вказують на недосконалість чинного законодавства, велику кількість прогалин та/або колізій, що дає змогу існувати корупції та уникати відповідальності за порушення вимог законодавчих актів.

Практично, будь-яка практична діяльність людини у світі починається зі збору необхідної інформації. Не є виключенням і сфера розроблення законодавчих актів.

Для прийняття якісного нормативного акта суб'єкт-розробник повинен зібрати дані про: відносини, які підлягають регулюванню, практику їх регулювання без цього нормативного акта (саморегулювання, якщо воно мало місце), досвід регулювання подібних відносин в інших країнах, можливості регулювання за відсутності даного нормативного акта, потенційні витрати для запровадження регулювання, позитивні та негативні наслідки та-

кого регулювання тощо. Після чого мають бути розроблені правові механізми для врегулювання таких відносин та створений проект нормативного акта. Таким чином, має бути проведена серйозна кропітка робота, якою може займатися далеко не кожна людина. Крім того, для пошуку необхідної інформації такий розробник має володіти певними фундаментальними та спеціалізованими знаннями у сфері регулювання подібних відносин.

Є логічним, що розробленням нормативних актів мають займатися вчені, які здатні знаходити потрібну інформацію, вбачати можливості для правового регулювання і, що інколи найголовніше, здатні уникати проблем та прогалин у частині застосування законодавства. Адже вчений у певній сфері може більш абстрактно дивитися на проблеми правового регулювання, зазвичай цікавиться практикою правозастосування як в Україні, так і за її межами.

Досить часто бувають ситуації, коли вчені-правознавці вказують на необхідність певних змін або їх небезпечність. Але відповідні рекомендації повністю ігноруються законодавцем. Виникає питання про те, що можна робити в такому випадку. Відповідь одна – змінювати ставлення вчених до законодавства. Вчений-правознавець повинен ставитися до законодавства як до об'єкта, який він має вдосконалювати, а не законодавство визначає, як має думати вчений. Не хвороба диктує лікарю, як її лікувати, а лікар визначає, якими способами та методами необхідно долати хворобу.

Вбачається кілька шляхів реалізації такої ролі науки та вчених у розвитку національного законодавства. Перший з них – це належне планування правотворчої роботи законодавцем. Ю. С. Шемшученко вказує, що «планування ... є одним з важливих блоків механізму забезпечення розвитку законодавства». І мова йде не стільки про складання плану, скільки про його виконання саме замовником – законодавцем.

Належне планування дозволяє розподілити зусилля авторів проектів законодавчих актів як у часі, так і по колу осіб, знайти та залучити вчених, які найбільше володіють необхідною тематикою. Крім того, планування такої роботи дозволяє зменшити випадки прийняття законів, котрі для власної реалізації потребують прийняття інших законів, розроблення яких навіть не планується.

Другим шляхом реалізації наукових розробок у системі чинного законодавства є встановлення певної обов'язковості врахування позиції науковців у практиці законотворення. Зрозуміло, що науковці не можуть брати на себе роль законодавчого органу

в прийнятті законів або роль Президента в їх ветоуванні. Однак урахування результатів наукової експертизи мало б бути.

Допомогти в цій роботі міг би багатостраждальний Закон «Про нормативно-правові акти», проектів якого за 24 роки незалежності України було декілька. В редакції проекту цього Закону, яка наразі перебуває на розгляді у парламенті та підготовлена до другого читання, з-поміж експертиз, які має проходити законопроект, називається наукова.

Третім напрямком урахування здобутків науки в законотворчому процесі є створення дієвого механізму донесення висновків юридичних досліджень до законодавця. Більшість результатів досліджень висловлюються в науковій періодиці та на наукових заходах (конференціях, круглих столах, семінарах, захистах дисертацій тощо). У кращому випадку, за результатами конференції до органів законодавчої ініціативи буде направлено резолюцію, яка досить часто має декларативний характер.

До багатьох дисертацій як додатки пропонуються готові проекти нормативних актів, однак у кращому випадку такі проекти направляються адресату самим дисертантом у процесі підготовки до захисту, в гіршому стають текстуальною частиною дисертації і залишаються нереалізованими. Автор далекий від думки, що всі направлені дисертантами проекти нормативних актів були серйозно розглянуті, та й і не всі такої якості, щоб брати їх до уваги. Інша справа – обговорені під час захисту дисертації на засіданні спеціалізованої вченої ради проекти нормативних актів, із зауваженнями чи доповненнями провідних учених з числа членів ради та опонентів. Такі проекти актів законодавства за підписом голови спеціалізованої ради можуть і будуть сприйматися по-іншому.

Вбачається необхідним започаткувати роботу з направлення результатів наукових досліджень до відомих органів, які вправі приймати відповідні рішення, з обов'язком останніх надати відповідь про результати такого розгляду та можливості врахування в правотворчій діяльності.

Як висновки слід зазначити наступне. В умовах сьогодення, для припинення практики нівелювання здобутків вчених-правознавців у розвитку системи національного законодавства необхідно: змінювати ставлення державних органів до відповідних напрацювань учених; запропонувати дієві механізми донесен-

ня результатів досліджень до відома органів державної влади; запровадити чітке і обов'язкове для всіх учасників планування правотворчої роботи із залученням фахівців – учених у відповідній галузі юридичної науки. Не зайвим було б запровадження самими вченими розроблення та затвердження відповідними органами доктрин розвитку законодавства в певній галузі.

УДК 349.2

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Бурак В. Я.,

*доцент кафедри трудового, аграрного
та екологічного права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент*

При вирішенні трудових спорів в Україні застосовуються механізми соціального партнерства. В першу чергу, це стосується участі соціальних партнерів у створенні деяких органів з метою вирішення трудових спорів, а також використання механізмів соціального партнерства з метою застосування альтернативного порядку вирішення трудових спорів про право, а також трудових спорів інтересів.

Одним із дієвих механізмів урегулювання трудових спорів є залучення до їх вирішення профспілок.

Аналіз чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що захист трудових прав здійснюється профспілками у двох напрямках. По-перше, це участь у системі соціального партнерства, зокрема при проведенні колективних переговорів, консультацій, а також укладення колективних договорів та угод. По-друге, шляхом здійснення представництва найманих працівників при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

В Україні з метою регулювання відносин соціального партнерства прийнято Закон «Про соціальний діалог», який регулює правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Законом України «Про соціальний діалог» визначено наступні його форми: 1) обмін інформацією; 2) проведення консультацій; 3) здійснення узгоджувальних процедур; 4) проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Соціальний діалог є одним зі шляхів здійснення соціального партнерства, оскільки він не включає в себе укладення колективних договорів і колективних угод, а також примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів, участь працівників і їх представників в управлінні підприємством. Отже, можемо зробити висновок про те, що поняття соціального діалогу є дещо вузким, ніж поняття соціального партнерства.

З метою здійснення соціального діалогу законодавством передбачається створення відповідних органів, які в межах своєї компетенції повинні здійснювати регулювання трудових відносин.

У частині врегулювання трудових спорів інтересів соціальні партнери здійснюють примирно-третейські процедури з метою вирішення колективних трудових спорів, реалізують право на страйк.

Сьогодні діючий механізм застосування засад соціального партнерства з метою вирішення трудових спорів потребує реформування, оскільки він не повною мірою відображає реальні суспільні відносини, а також не є ефективним.

Нова модель вирішення трудових спорів повинна ґрунтуватися на наступних принципах: верховенство права; законність; демократизм; гуманізм, рівність сторін; вирішення спорів на основі соціального діалогу; оперативність вирішення спорів; простота і доступність процедури їх вирішення; досудовий та судовий порядок вирішення трудових спорів, свобода вираження позицій; безкоштовність; обов'язковість рішень примирних органів; уніфіковані індивідуальний і колективний порядки вирішення трудових спорів.

Однією з основних тенденцій у реформуванні механізму врегулювання трудових спорів має стати все більше залучення соціальних партнерів до цієї системи. При цьому процедури примирення та посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів.

У першу чергу, це стосується вирішення трудових спорів інтересів. Відповідно до Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія і трудовий арбіт-

раж формуються на основі принципів соціального партнерства. Водночас дотримання принципів соціального партнерства передбачає, що порядок формування цих органів повинен визначатися сторонами і регулюватися колективним договором або галузевими угодами. Це дозволить максимально врахувати інтереси соціальних партнерів при вирішенні колективного трудового спору.

Потребують удосконалення питання регулювання примирних процедур при вирішенні трудових спорів інтересів. Зокрема, це стосується роботи примирної комісії та трудового арбітражу. У колективному договорі можна передбачити порядок фінансування компенсацій для членів примирної комісії, трудового арбітражу, а також незалежного посередника.

Видається, що вимагає законодавчого регулювання питання про мінімум необхідних робіт чи послуг, які повинні здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, а також якщо зупинка надання послуг може завдати загрозу життю і здоров'ю людей. Це важливе питання має порушуватися в процесі оголошення страйку і обговорюватися з роботодавцем. У разі якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди щодо мінімуму необхідних робіт чи послуг, це питання може вирішувати Національна служба посередництва і примирення. Якщо в процесі проведення страйку мінімум необхідних робіт чи послуг не забезпечується, то він може бути визнаний незаконним. Знову ж, це питання може бути врегульовано або в галузевій угоді, або в колективному договорі.

Аналогічно і при вирішенні індивідуальних трудових спорів недостатньо застосовуються процедури соціального партнерства. В першу чергу, це стосується участі профспілок при вирішенні індивідуальних трудових спорів. У країнах з розвиненою ринковою економікою в судовому вирішенні спорів профспілки виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; подають від імені працівників індивідуальні позови по спорах, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів.

У колективному договорі можна передбачати можливість або необхідність створення комісії з трудових спорів на підприємстві.

В українському законодавстві необхідно змінити порядок формування комісій по трудових спорах, які повинні формуватися на паритетних засадах. Сьогодні комісія формується трудовим колективом на загальних зборах або конференції. Цей порядок порушує

права роботодавця щодо участі у розгляді індивідуального трудового спору. Тому пропонується змінити порядок формування комісії. Роботодавець і наймані працівники делегують по рівній кількості своїх представників у неї.

Комісія по трудових спорах має стати примирним органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні та примирення сторін.

У Трудовому кодексі необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур. Незважаючи на положення Конституції України про право громадянина на судовий захист, працівник повинен мати можливість вибору органу, куди йому звертатися за захистом свого порушеного права. Це право можна передбачити і в трудовому договорі. Як видається, таке положення трудового договору не буде суперечити відповідним конституційним положенням, оскільки не обмежує права працівника на судовий захист, а лише надає йому право звернення до іншого органу. Оскільки завданням комісії по трудових спорах є примирення сторін індивідуального трудового спору, то її рішення не можуть прийматися простою більшістю членів, присутніх на засіданні. У зв'язку з новим порядком утворення комісії рішення її можуть прийматися за взаємною згодою всіх членів комісії, присутніх на засіданні, також буде реальним втіленням принципів соціального партнерства при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Необхідною умовою розвитку ринкового суспільства є впровадження принципів соціального партнерства. Це стосується і вирішення трудових спорів. Будь-які розбіжності повинні вирішуватися соціальними партнерами за столом переговорів, а не шляхом конфронтації.

УДК 349.2(094.4)(477)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Бущенко П. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.) (далі – Проект), на відміну від чинного, в якому міститься 20 глав та 265 статей, має 9 книг, 32 глави, 22 параграфу, 368 статей. Новим у Проекті є наявність наступних книг: «Загальні положення», «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір»; «Умови праці»; «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» та ін. Нововведенням Проекту є те, що книга восьма, яка має назву «Відповідальність сторін трудових правовідносин», містить окремі глави: «Відповідальність працівників» та «Відповідальність роботодавця». У Проекті також існує багато інших цікавих та спірних положень. Разом з тим він потребує вдосконалення.

2. Так, одним із недоліків Проекту є відсутність Преамбули. Відомо, що Преамбула є вступною частиною будь-якого важливого правового документа. В Преамбулі, як правило, вказуються умови, обставини, мотиви чи інші причини, котрі слугують приводом для видання правового акта. Зазвичай, у Преамбулі в стислій формі викладаються цілі, завдання, принципи, сфера поширення нормативного акта.

3. Виходячи із вищевикладеного не можна розглядати головною метою Проекту «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав та гарантій працівника». Встановлення прав та обов'язків суб'єктів усяких правовідносин – це мета будь-якого правового акта від закону до інструкції. Будь-який підзаконний акт зобов'язаний забезпечити і реалізацію передбачених норм Конституції України. Вважаємо, що Проект повинен містити Преамбулу, в якій необхідно передбачити цілі та завдання правового регулювання найманої праці в умовах ринкової економіки.

4. Конституція України (далі – Конституція) закріпила новий зміст таких основних прав громадян, як право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу

від визначеної законом, на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, на страйк тих, хто працює, для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, на судовий захист прав і свобод людини і громадянина (ст. ст. 43–46, 48, 50, 55, 56, 62 тощо). В цілому в Конституції налічується понад 50 правових норм, які вже сьогодні повинні істотно впливати на регулювання соціально-трудових відносин, проте які ще не набули свого втілення в діюче трудове законодавство та практику його застосування.

5. У ч. 4 ст. 13 Конституції закріплено положення про те, що держава забезпечує соціальну спрямованість економіки. У зв'язку з цим необхідно звернутися до Проекту. Чи знайдемо ми хоча б одну норму, котра говорила б про соціальну спрямованість нашої економіки? В запропонованому документі відсутні положення, які б говорили про це. Хоча слід зазначити, що тільки соціально спрямована економіка може гарантувати кожному громадянину можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується.

6. Як конституційна норма про соціальну спрямованість економіки реалізується в дійсності, свідчить Господарський кодекс України (далі – ГК України). В цьому Законі має місце Преамбула, в якій чітко наголошено на тому, що цей Кодекс має на меті зростання ділової активності суб'єктів господарювання, розвиток підприємництва і на цій основі підвищення ефективності суспільного виробництва, і його соціальну спрямованість відповідно до вимог Конституції. Далі, в п. 2 ст. 3 ГК України передбачено, що господарська діяльність здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів. У ст. 5 ГК України, в якій закріплені конституційні основи правопорядку у сфері господарювання, передбачено, що конституційні основи правового господарського порядку в Україні становлять забезпечення державою захисту прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальної спрямованості економіки. В ст. 6 ГК України наголошено, що загальними принципами господарювання в Україні є обмеження державного регулювання економічних процесів у зв'язку з необхідністю забезпечення соціальної спрямованості економіки.

7. Особливе здивування викликає відсутність у Проекті глави про професійні спілки, яка існує в діючому КЗпП України. У ч. 3 ст. 36 Конституції проголошено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і со-

ціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. У нашій державі діє Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., який чітко встановлює права профспілок представляти права та інтереси членів профспілок, в тому числі і у відносинах з роботодавцем при укладенні колективних договорів та угод, при контролі за дотриманням законодавства про працю, у відносинах забезпечення зайнятості населення, при розгляді трудових спорів, у питаннях притягнення до відповідальності посадових осіб, які порушують трудове законодавство. Однак у Проекті взагалі відсутня глава, присвячена професійним спілкам. Існують декілька статей стосовно повноважень професійних спілок, зокрема ст. 111 «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації», ст. 112 «Порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця», ст. 254 «Правила внутрішнього трудового розпорядку» та ін.

Вважаємо, що в запропонованому Проекті повинна бути закріплена окрема глава, котра буде стосуватись повноважень професійних спілок. Тільки в цьому випадку директивна, нормативна та дисциплінарна влада роботодавця може застосовуватись у процесі виробництва з урахуванням інтересів працівників.

8. Інститут трудового колективу в Проекті взагалі не представлений і тому відсутній його вплив на реалізацію директивної, нормативної та дисциплінарної влади роботодавця. Хоча ГК України містить норми, які стосуються трудового колективу. Так, в ч. 4 ст. 63 закріплено, що керівник керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового договору. В п. 7 ст. 65 передбачено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією. В п. 8 указаної статті закріплено, що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника

з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи. В п. 9 цієї статті наголошено, що рішення соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноваженим ним органів. У зв'язку з наведеним слід сказати про те, що Проект повинен не тільки містити правові норми про діяльність трудового колективу, а й бути узгоджений з іншими нормативно-правовими актами, які регулюють окремі види діяльності цього суб'єкту трудового права.

9. Проект стосується трудових прав та інтересів великої кількості громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, а через них – практично всього населення держави. Тому до його прийняття слід підходити максимально обережно, неспішно, відповідально, опираючись на досвід нашої держави (в тому числі – в період НЕПу), інших держав, міжнародні норми.

УДК 349.2-055.2(094.4)(477)

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Ветухова І. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Трудове законодавство України має бути спрямованим на забезпечення і підвищення соціальних гарантій працівникам, на поліпшення умов праці та підвищення рівня життя. Саме тому виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин. На наш погляд, це питання можливо вирішити за умови ухвалення нового Трудового кодексу України. У зв'язку з цим особливу увагу слід приділити окремим положенням щодо правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками, котрі

наведені в проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 (далі – Проект).

Відповідно до ст. 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується як наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, так і встановленням спеціальних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок, а також створенням умов, які дають жінкам можливість поєднати працю з материнством. Вважаємо, що конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок-матерів у суспільному виробництві має бути відображено в принципі трудового права України, який, на наш погляд, слід визначити **як принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством**. Деякі властивості цього принципу можуть бути виявлені при аналізі великої групи норм трудового законодавства, зосереджених, головним чином, в інститутах трудового права (трудовий договір, порядок його зміни і розірвання, робочий час та час відпочинку, нормування праці, охорона праці та ін.).

Аналіз цих норм дає підстави зробити висновок про те, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, як принцип трудового права характеризується такими рисами (ознаками), як: 1) гуманізм і утвердження у свідомості всіх суб'єктів трудового права об'єктивної участі жінок-матерів у суспільному виробництві держави, що свідчить про невідворотність такої участі; 2) забезпечення високого рівня правового регулювання в галузі зайнятості, професійної підготовки і перепідготовки з метою реальної конституційної рівності прав жінок та чоловіків у здобутті освіти, професійної підготовки, роботи, просуванні по службі; 3) встановлення додаткових гарантій, які забезпечують реалізацію жінками-матерями права на працю; 4) забезпечення можливості за бажанням жінок-матерів змінювати умови праці з урахуванням виконання ними материнської функції; 5) закріплення права на встановлення пільгових режимів робочого часу; 6) поширення пільг і гарантій по вихованню і догляду за дітьми на осіб, які не є батьками дітей; 7) встановлення судового захисту для жінок, які поєднують роботу з материнством, у разі відмови їм в прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності дітей певного віку, зниження їм заробітної плати з тих же мотивів. Таким чином, **принцип підвищеної охорони праці жінок,**

які поєднують роботу з материнством, – це обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально-етичними уявленнями про роль в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм та видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управління без шкоди для материнства. Вважаємо, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, повинен бути закріплений у Проекті. До того ж загальновідомим є те, що законодавчий акт може бути стабільним за двох умов: по-перше, якщо він пристосований до життєвих реалій; по-друге, коли він опирається на теоретичні засади.

2. Окремі положення запропонованого Проекту відповідають міжнародним нормам і тому заслуговують на увагу. Так, в ст. 2 наголошено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Стаття 20 до основних прав працівника відносить, крім інших, право працюючих жінок на особливий захист материнства (п. 6), право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними (п. 9).

3. Глава 1 книги четвертої Проекту має назву «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», хоча зміст статей (за виключенням ст. 278) повністю присвячений гарантіям, які надаються жінкам у зв'язку з материнством. Справа в тому, що поява терміна «працівники із сімейними обов'язками» в Проекті обумовлена низкою обставин. **По-перше**, в Україні ратифікована Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (Закон України від 22 жовтня 1999 р. № 1196-XІУ) (далі – Конвенція). До «трудящих із сімейними обов'язками» Конвенція відносить трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст. 2). В ст. 3 Конвенції наголошено на тому, що для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики полягає в тому, щоб нада-

ти змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки. **По-друге**, постановою Верховної Ради України від 5 березня 1999 р. (№ 475-XIУ) схвалено Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. Зокрема, **держава гарантує** та забезпечує рівні права і можливості жінкам і чоловікам відповідно до основних прав та свобод; **захищає** материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві; **забезпечує** жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки; **забезпечує і розвиває** соціальні гарантії, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. **По третє**, в Україні діє цілий ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на правове регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Так, у Концепції державної сімейної політики (схв. постановою Верховної Ради України від 17 вересня 1999 р. № 1063-XIУ) передбачено, що **основними напрямками державної сімейної політики** є забезпечення умов для фактичного встановлення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з сімейними обов'язками на ринку праці; правовий захист інтересів працівників із сімей, які найбільш потребують соціального захисту (інваліди, одинокі матері (батьки), які виховують неповнолітніх дітей, батьки з малозабезпечених і багатодітних сімей), створення для них робочих місць, надання пільг підприємствам, установам, організаціям, які використовують їх працю, забезпечення їх професійної підготовки і перепідготовки; забезпечення належного співвідношення зайнятості у суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. (№ 2866-ІУ) наголошено на тому, що державна політика стосовно забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків **спрямована на**: утвердження гендерної рівності; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства. Враховуючи наведене вважаємо цілком логічним використання терміна «працівники із сімейними обов'язками» в Проекті.

4. Однак не можна погодитись з назвою глави 1 книги четвертої в тій частині, що вона не містить терміна «праця жінок». Необ-

хідність введення терміна «праця жінок» обумовлена тим, що принцип правового регулювання праці жінок та принцип правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не є тотожними. Вважаємо, що принцип правового регулювання праці жінок направлений на охорону материнської функції. Відомо, що одним із факторів диференціації правового регулювання праці жінок є фізіологічні особливості жіночого організму та репродуктивна функція (заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та ін.). Наступний фактор диференціації – це стан активного материнства (вагітність, пологи, наявність грудних та малолітніх дітей). Принцип же правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками направлений на можливість успішного поєднання вказаними особами функцій виховання та утримання дітей з професійними обов'язками. Необхідно відзначити, що функція дітонародження та функція виховання та догляду за дитиною та її утримання є різними. Перша притаманна тільки жінкам. Другу функцію можуть здійснювати не тільки жінки, а також батько дитини, опікуни (піклувальники), прийомні батьки або інші родичі, котрі, фактично, доглядають за дитиною. Враховуючи наведене слід зробити висновок про те, що і правове регулювання вказаних функцій має різні цілі та зміст. Варто зазначити, що сімейні обов'язки не повинні обмежувати можливості вказаних осіб щодо підготовки, доступу, участі або просування по службі. Аналіз положень вищевказаної Конвенції дає підстави зробити висновок про те, що наразі з'явився ще один фактор диференціації – наявність у трудящих чоловіків і жінок сімейних обов'язків стосовно догляду інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують догляду або допомоги. Таким чином, вважаємо, що назва глави 1 книги четвертої Проекту повинна мати наступну назву: **«Особливості праці жінок та осіб із сімейними обов'язками»**.

5. Аналіз проекту Трудового кодексу, запропонований Кабінетом Міністрів України (2015 р.) свідчить взагалі про відсутність окремої книги, присвяченої праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Статті, які присвячені правовому регулюванню праці вказаних осіб, розпорошені по всьому Кодексу. Вважаємо це неприпустимим, оскільки жінки та особи із сімейними обов'язками є спеціальними суб'єктами трудового права, трудових правовідно-

син і тому правові норми, які регулюють їх працю, повинні бути сконцентровані в одній главі.

6. Наприкінці слід зазначити, що з прийняттям висловлених пропозицій система трудового законодавства стосовно правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками стане ще більш змістовною, якісною та стабільною.

УДК 349.23

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ ЯК ФОРМА НЕТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Гаращенко Л. П.,

доцент кафедри права

Київського національного

лінгвістичного університету,

канд. юрид. наук, доцент

Переважання стандартної зайнятості було характерно лише для обмеженого історичного періоду і для певної групи країн. Історія нестандартної зайнятості значно триваліша, а географічний ареал її поширення – значно ширший. Для доіндустріальної, неіндустріальної і постіндустріальної економік використання поняття «стандартна зайнятість» виявляється просто неприйнятним. На думку американського вченого А. Каллеберга, властива світові у період після другої світової війни стандартна організація трудових відносин скоріше є історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної (нетипової) зайнятості – загальним правилом.

Організаційною формою домовленості про виникнення юридичного факту здійснення правового регулювання трудових відносин при типовій зайнятості є типовий трудовий договір. Дослідники трудового права з Кембриджського університету визначають типовий трудовий договір як довгостроковий договір, що укладається на невизначений термін. На думку вчених, така угода малоімовірно буде статичною, а, скоріше, підлягатиме модифікаціям, таким як зміни в методах роботи і збільшення заробітної плати. Трудовий договір також, ймовірно, буде менш специфічний, ніж інші види договорів про деталі виконання роботи, що вимагаються від працівника. Умови договору, швидше за все, не надаватимуть точної специфікації робіт, що підлягають виконанню, натомість дадуть роботодавцю право встановлювати деталі необхідної продуктивності через відповідні інструкції, що будуть надаватися у майбутньому. Як наслідок, трудовий договір створює

владні правовідносини, в яких роботодавець має право на свій розсуд, у певних межах керувати процесом праці, а працівник зобов'язаний підкорятися законним вказівкам. Перебуваючи у такому співвідношенні сил, обидві сторони, найімовірніше, будуть розвивати взаємні очікування справедливого поводження, довірчої поведінки та співробітництва в дусі доброї волі.

А отже, під типовою зайнятістю розуміють організаційно оформлену у формі безстрокового трудового договору зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на підприємстві чи в організації, під безпосереднім керівництвом роботодавця або уповноважених ним осіб.

За спостереженням В. Гімпельсона, до середини 70-х років минулого століття комплекс умов, при яких стандартна зайнятість могла домінувати, почав руйнуватися. Рух у бік постіндустріальної і більш гнучкої економіки став загальновизнаним фактом. Відповідно, сегмент робочих місць, що припускають відносини зайнятості, відмінні від стандартних, помітно зріс. Наскільки різноманітні форми нестандартної зайнятості, настільки різноманітні фактори та обставини, що викликають розмивання і звуження масштабів стандартної зайнятості. Деякі з них лежать на стороні попиту на працю, інші – на стороні пропозиції. Структурні зміни в економіці розвинених країн вели до скорочення частки традиційної великої промисловості, яка була основним «споживачем «стандартних» працівників». Швидко зростаючому сектору послуг були потрібні інші працівники: працюючі в гнучкому тимчасовому режимі, а за тривалістю або менше, або довше передбачених законодавством норм; більш мобільні і в разі необхідності доступні для швидкої реаллокації, а тому такі, що мають лише тимчасовий трудовий контракт, поєднують виконавські та підприємницькі функції, і т. д. Подібний характер має і попит на працю з боку малих підприємств, роль яких у сучасній економіці постійно зростає. Посилення глобальної конкуренції, а також пов'язані з цим невизначеність, загострення суперництва за споживачів і необхідність скорочення витрат зажадали і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах. Описані запити ринку праці зумовили встановлення тенденції до зрушення від постійної зайнятості до тимчасової; від повної зайнятості – до неповної.

Таким чином, у зайнятому населенні підвищилися чисельність і частка працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий для традиційної зайнятості характер.

Різновидом нетипової зайнятості є дистанційна праця, окремі аспекти якої пропонується розглянути.

Використання і поширення інформаційних технологій у сучасному світі дедалі зростає. Як наслідок цих процесів, багато працівників працюють віддалено (дистанційно), за межами офісів і приміщень роботодавця, використовуючи у своїй роботі сучасні технічні засоби, комп'ютерні мережі і телекомунікаційні пристрої. В існуючих європейських документах до працівників, що виконують роботу в такий спосіб, застосовується термін «дистанційні працівники», а сама робота, як процес, має назву «дистанційна робота», яка позначається в оригінальних текстах як «telework» або «telecommuting» і була запроваджена у 1973 році американським професором Джеком Нілсом.

16 липня 2002 року Європейський Союз прийняв рамкову угоду, присвячену врегулюванню дистанційної роботи (The Framework Agreement on Telework). Стаття друга цієї угоди визначає дефініцію «дистанційна робота», як одну з форм організації і/або виконання роботи, з використанням інформаційних технологій, в контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі.

Аналізуючи зазначений документ, необхідно виділити істотні риси такої роботи: 1) відносини є тривалими в часі; 2) виконується на підставі трудового договору; 3) виконується за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 4) виконується із застосуванням інформаційних технологій.

У таких країнах, як Бельгія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Італія, Норвегія, Іспанія, Великобританія, вказаний європейський документ був імplementований на національному рівні шляхом укладення колективних угод. Зокрема, в Бельгії було укладено колективну угоду від 9 листопада 2005 р. № 85 щодо дистанційної роботи. У контексті колективної угоди цікавою є конкретизація місця роботи для дистанційних працівників. По-перше, робота може виконуватися вдома (це дім, квартира або будь-яке обране місце). По-друге, це може бути інше місце, допоміжний (децентралізований) офіс, обраний роботодавцем для працівників. По-третє, робота може мати мобільний характер (для такого типу

роботи рух є невід'ємною частиною). До цієї категорії працівників належать торговельні менеджери, медичні представники, промислові працівники, ті, хто надає послуги на території клієнтів.

Бельгійський дослідник, Роджер Бленпейн, наголошує на тому, що дистанційна праця не є ізольованим компонентом і застосовується з певною метою: 1) надання працівникам більше відповідальності у зміцненні їх власної кар'єри; 2) оцінка внеску працівника на основі отриманих результатів; 3) підвищення задоволення від роботи; 4) покращення балансу між особистим життям і роботою; 5) забезпечення вищого рівня сервісу для клієнтів; 6) підвищення іміджу компанії та продуктивності праці; 7) заощадження коштів на офісних приміщеннях та інфраструктурі. Всі ці напрямки, фактично, вказують саме на позитивні сторони та переваги використання дистанційної праці.

Європейською організацією дистанційної праці eWork виділені наступні види дистанційної праці:

I. Телеробота вдома (home-based telework). Під цю діяльність підпадають працівники, які принаймні один день на тиждень працюють удома, а не на своєму робочому місці, використовуючи комп'ютер і телекомунікаційні зв'язки для взаємодії з колегами та керівництвом з дому. При цьому, якщо дистанційна робота займає понад 90 % усього робочого часу, то таких працівників розглядають як постійних дистанційних працівників (permanent teleworkers), якщо менше 90 %, але більше одного дня на тиждень – як тимчасових (alternative teleworkers). У разі коли людина працює вдома менше одного повного робочого дня на тиждень, телеробота класифікується як додаткова (supplementary).

II. Мобільна дистанційна робота (mobile telework). Вимагає знаходження за межами свого робочого місця і поза домом щонайменше 10 годин на тиждень – як правило, це службові поїздки. Втім, не секрет, що такі умови праці давно вже стали традиційними; для перетворення ж їх в дистанційну роботу необхідно, щоб протягом усього цього часу працівник користувався комп'ютерними комунікаційними з'єднаннями.

III. Дистанційна робота для самозайнятих у малих офісах – домашніх офісах (МОДО) (telework by self – employed in SOHOs) являє собою комбінацію самозайнятості та дистанційної роботи, при якій самостійні і незалежні працівники (власники чи впливові менеджери фірми), робоче місце яких знаходиться вдома, в малому

офісі або його як такого не існує, інтенсивно використовують у своїй діяльності інформаційно-комунікаційні мережі, наприклад віддалено взаємодіючи з клієнтами або партнерами по бізнесу.

Дослідження досвіду правового регулювання дистанційної праці є позитивним у контексті вдосконалення трудового законодавства та застосування нових форм і видів нетипової зайнятості в Україні.

УДК 349.2

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА МЕДИЦИНА

Гончарова Г. С.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Право України є єдиною системою, але між деякими галузями існує тісний зв'язок. Саме такий зв'язок існує між трудовим правом і медициною. І завдання науки трудового права полягає у з'ясуванні тих сфер трудової діяльності, де неможливо працювати без використання медичної науки і взагалі без знань зі сфери медицини. Україна має для цього усі можливості завдяки, перш за все, науково-дослідному Інституту медицини праці Академії медичних наук України, який багато років очолює академік НАН і АМН Юрій Кундієв. Юрій Іллч Кундієв – добре відома особистість не лише в Україні, а й у світі. 57 років свого життя він присвятив Інституту медицини праці АМН. Свій науковий шлях він почав як фізіолог праці, для чого потрібно було добре володіти загальною фізіологією та гігієною праці. Інститут має багато зв'язків з науковими установами інших країн і співпрацює з ними. І лише ми, харків'яни, не маємо тісних зв'язків з важливою для кожного науковою установою.

У літературі звертають увагу в основному на дві об'єктивні обставини, які викликають хвороби у зв'язку з працею: шкідливі випари речовин, які обробляють працівники, і посилені напружені рухи, тобто важка фізична праця. Але цей Інститут доводить на підставі наукових досліджень, експериментів, що на результати праці впливає і стан центральної нервової системи, і екологічне середовище, і взаємовідносини між співробітниками, і невдалий вибір професії, що призводить до «згорання на роботі» та інші фа-

ктори. Немає такої людини, яка б не зверталась до лікарів у зв'язку з трудовою діяльністю. І при вступі на роботу, і при переміщенні на іншу посаду, і при виконанні будь-яких трудових обов'язків, і при припиненні трудових обов'язків виникають питання, пов'язані з медициною праці. Результати наукових досліджень у трудовому праві свідчать про те, що дисертації присвячуються, як правило, традиційним проблемам права: предмет, суб'єкт, метод, гарантії прав тощо. І лише дві роботи мають зв'язок з медициною праці: О. О. Конопельцевої (Медичний огляд) та С. Ю. Караченцева (Професійні захворювання). Сподіваємось, що ці роботи стануть початком для проведення складних наукових досліджень медицини і праці.

До Інституту медицини праці, як і до юридичного університету, надходять запити, на які можна дати кваліфіковану відповідь лише разом з науковцями вищевказаного Інституту. Так, наприклад, надійшов запит про те, чи є шкідливим асбест (шифер). У списку № 2 значиться асбест як шкідлива речовина, робота з якою дає право на отримання пільгової пенсії за списком № 2. А яким чином асбест негативно впливає на стан здоров'я, ми не знаємо. А академік Ю. І. Кундієв дав конкретну відповідь: «якщо шифер не пиляти, не дробити і не розмелювати, то це цілком безпечний матеріал».

У трудовому праві вже згадується про поліграф. Так, наприклад, доктор юридичних наук, фахівець з трудового права К. Ю. Мельник у своїй науковій праці зазначає, що дослідження на поліграфі має бути спрямоване на отримання інформації, яку не можна одержати іншими способами вивчення діяльності державного службовця (наприклад, з'ясування недавніх подій або інформації, якою володіє тільки державний службовець). Учений впевнено заявляє, що поліграф дозволить одержати інформацію про наміри державного службовця, здійснювані ним дії під час проходження служби, а також надасть змогу перевірити моральні якості державного службовця. Чи не перебільшує автор можливості поліграфа?¹ Адже людський організм є складнішим за будь-який тех-

¹ Мельник К. Ю. До питання вдосконалення державної служби / К. Ю. Мельник // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 5–7 черв. 2014 р.). – Суми : Сумс. держ. ун-т, 2014. – С. 49.

нічний прилад. Може це так, а може і ні. Потрібні докази. Факти свідчать про те, що у судах заявники вимагають перевірити їх слова на поліграфі (справа Н. Савченко), але учасники процесу заявляють, що законодавство про кримінальний процес не передбачає такої можливості. Все це свідчить про недостатність використання медичних досліджень. Ми не можемо ні спростувати, ні повірити в такі можливості поліграфа.

У сучасних умовах з'являються публікації про «професійне згорання від праці». Академік Ю. І. Кундієв пише, що вони зараз досліджують цю проблему. Колись цій проблемі приділили увагу японські та американські психологи. Юристи підхопили цю ідею і почали писати, що такий стан є професійним захворюванням. Цю ідею піддав обґрунтованій критиці к.ю.н. С. Ю. Караченцев у своїй дисертації «Правове регулювання розслідування професійних захворювань». Він довів, що такий стан не є професійним захворюванням, адже він є результатом дії інших факторів, а не шкідливих речовин. Нам треба провести розмежування між професійними захворюваннями і станом, який Ю. І. Кундієв називає «ефектом вигорання на роботі». Інакше ми не зможемо ні встановити правильний діагноз, ні відшкодувати шкоду працівнику за хвороби, не пов'язані з умовами праці. Держава може стати банкрутом внаслідок відсутності наукових досліджень. А медицина не буде знати, які хвороби і як їх лікувати.

Ю. І. Кундієва тривожить питання про тривалість робочого тижня, робочого дня. Він зауважує, що у деяких країнах вже скоротили робочий тиждень: у Японії до 36 годин, у Скандинавських країнах до 36 – 38 годин. На Україні багато осіб працюють на умовах неповного робочого дня, тижня, зупиняються деякі підприємства, але робочий тиждень не скорочується.

Коли стало відомо про те, що готується законопроект нового Трудового кодексу України, науковці Інституту сподівалися, що їм запропонують долучитися до цієї роботи, адже вони мають багато наукових досліджень, які стосуються гігієни праці. Інститут займається цими проблемами, їхні рекомендації включено до деяких державних актів. Але час минав і до Інституту ніхто не звертався. «На мій подив, – заявив Ю. І. Кундієв, – експертизу вже проведено і наші наукові рекомендації вже не потрібні»¹.

¹ Кундієв Ю. І. Кодекс для закріпачення / Ю. І. Кундієв // Дзеркало тижня. – 2013. – № 3 (26 січ. – 1 лют.).

Останніми роками набуває актуальності проблема умов праці офісних працівників, які значну частину свого часу проводять за комп'ютером. Законодавство про працю вже відреагувало на цю проблему. Розроблені правові документи, рекомендації про те, в яких умовах мають працювати працівники у сфері ІТ-технологій.

Передбачені навіть додаткові відпустки до 4 календарних днів за несприятливі умови праці, і рекомендації щодо освітлення приміщення, щодо кількості працюючих в одній кімнаті. Тепер треба виконувати ці вимоги для збереження здоров'я нації. Статистика свідчить про те, що демографічна ситуація не поліпшується, народжуваність зменшується, кількість населення України зменшується, тривалість життя також скорочується. Загальна характеристика трудового потенціалу невтішна. Ми чіпляємось за якісь старі норми у трудовому законодавстві і ніяк не можемо їх позбавитись, ми не плануємо у майбутньому щось позитивне зробити.

Настав час скоротити робочий день жінкам, які мають малолітніх дітей шляхом прийняття закону, а не чекати, коли це питання буде врегульовано в колективному договорі.

Треба переглянути списки № 1 і № 2, що дають право на отримання пільгових пенсій, та список, що дає право на встановлення скороченого робочого дня. Новий Трудовий кодекс ці проблеми не зачіпає, він побудований на підставі старого КзПП з деякими косметичними прикрасами.

Мабуть слід погодитися з резолюцією ООН: «Тільки та економічна діяльність чогось варта, яка не шкодить здоров'ю». Ми не маємо права перекреслити цю тезу, поставивши прибутки понад усе.

УДК 349.2:331.101(477)

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ФАКТИЧНИЙ ДОПУСК ДО РОБОТИ ПРАЦІВНИКА БЕЗ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Гончарук В. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII, який набрав чинності 1 січня 2015 р., до ст. 24 КЗпП України, що регламентує укладення трудового договору, були внесені такі зміни: ч. 3 викладена в редакції: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»; ч. 4 виключена.

Необхідно зазначити, що зміни внесені до КЗпП України з метою легалізації праці. На виконання цієї норми покликані нові положення щодо судових спорів із причин неоформлення трудових відносин з особою, яка фактично працює: ст. 232 КЗпП України «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах» доповнено ще однією підставою, за якою безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявою працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Відповідно доповнено ст. 235 КЗпП України:

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умо-

вах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Також легалізація праці є одним із завдань, які пропонується виконувати шляхом посилення відповідальності за порушення законодавства про працю, – з 1 січня 2015 р. значно збільшено розміри штрафів. Зокрема, відповідно до ст. 265 КЗпП, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати (на сьогодні – 41340,00 грн), встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. Маємо звернути увагу, що змінами до цієї статті КЗпП України не лише визначено перелік порушень та збільшено розмір штрафів, а й конкретизовано осіб, які несуть відповідальність: посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій; юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці,

необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Інакше кажучи, якщо роботодавець найняв особу для виконання певної роботи, виплачує їй у встановлені терміни та належним чином заробітну плату, забезпечує умови праці, а особа при цьому підлягає внутрішньому трудовому розпорядку (на відміну від цивільно-правового договору), роботодавець і особа домовились про вищезгадані умови (яка саме робота має виконуватись, розмір оплати, робоче місце і т.д.), то така домовленість і є трудовим договором. Тобто працівники підприємства вважаються такими, з якими роботодавець уклав трудовий договір. Сама форма цього договору (угоди) між роботодавцем і працівником може бути як письмова, так і усна (поки що законодавство дозволяє усну форму трудового договору).

Нагадаємо, що в попередній редакції КЗпП України (до 1 січня 2015 р.), фактично, дозволялося найняти працівника без видання наказу про прийняття на роботу: ч. 4 ст. 24 КЗпП України «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи».

У новій же редакції ця частина виключена, КЗпП України забороняє допускати до роботи працівника без видання наказу про прийняття на роботу: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням».

Тобто, починаючи з 1 січня 2015 р., роботодавець, приймаючи на роботу працівника, зобов'язаний видати наказ про прийняття на роботу (чи розпорядження), інакше йому загрожують значні штрафи та судові розгляди.

Отже, роботодавцеві необхідно видавати накази про прийняття на роботу на всіх працівників, яких він приймає на роботу, починаючи з 1 січня 2015 р., при цьому не допускаючи таких осіб до роботи, доки наказ (розпорядження) про прийняття на роботу не буде виданий. Насамкінець варто зазначити, що згадані новели КЗпП України не несуть загрози для роботодавців, які оформлюють трудові відносини з працівниками відповідно до чинного законодавства, не допускаючи порушень.

УДК 349.2:331.105.44

ПРАВА ПРОФСПІЛОК У СФЕРІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Гоц В. Я.,

*завідувач кафедри трудового,
аграрного, екологічного права*

та соціального захисту населення

Харківського економіко-правового університету,

канд. юрид. наук, доцент

1. Конституція України (ст. 36) закріплює право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів. Серед різних функцій профспілок (виробнича, виховна та ін.) захисна є однією з головних. Проявляється вона в різних формах, серед яких основною є контроль профспілок за додержанням трудового законодавства.

Багато питань стосовно робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, розірвання трудового договору відповідно до діючого законодавства вирішуються власниками разом або за узгодженням із профспілкою. Залучення до надурочних робіт, до роботи у вихідні дні, черговість надання відпусток, запровадження, заміна і перегляд норм праці та інші питання роботодавця повинен узгодити з виборним профспілковим органом. Але в умовах кризи в економіці, наявності значної кількості безробітних на більшості новостворених підприємств та в організаціях профспілки не утворюються через небажання власників мати таку організацію у себе. Було б доцільно в Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачити обов'язок роботодавців сприяти утворенню профспілок на їхньому підприємстві, в організації під загрозою недійсності всіх рішень, прийнятих без участі профспілок, коли закон вимагає спільного з ними рішення в тих чи інших випадках.

2. Суттєвим проявом захисної функції профспілок є передбачене ст. 43 КЗпП право профспілки давати попередню згоду на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Але якщо колись це правило було безумовним, торкалось майже всіх працівників, то зараз воно не поширюється на випадки ліквідації підприємства, коли працівник не є членом

профспілки, що діє на підприємстві, коли на підприємстві немає профспілки і т. д. (ст. 43-1 КЗпП). І таке рішення законодавця слід вважати доцільним. Але вказівку на те, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтовано (ч. 7 ст. 43 КЗпП) слід доповнити «посиланням на норми законодавства, які були порушені при звільненні». Тому що в ринкових умовах тільки порушення законодавства дає профспілці право не давати згоду на розірвання трудового договору. Всі інші обставини не можуть бути підставою не дати згоду на звільнення.

3. Нічим не можна пояснити необхідність отримати згоду профспілки на встановлення строку випробовування до шести місяців окремим працівникам (ст. 27 КЗпП). Працівник ще не є членом профспілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, ніхто не знає його якостей, можливостей, знань і вмінь.

4. Строковий трудовий договір ставить працівника в гірші умови, ніж того, хто працює за безстроковим договором. Законодавець це розуміє і обмежує можливість укладення трудового договору певними умовами (ст. 23 КЗпП). Було б доцільно контроль за укладенням строкового трудового договору передбачити в законодавстві, вказавши, що строковий договір укладається за згодою виборного профспілкового органу.

УДК 349.22

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Жернаков В. В.,

*завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Розбудова України як правової держави зумовлює реформи у багатьох сферах суспільного буття, серед яких слід назвати і державне управління справами із зайнятості, працевлаштування і трудової міграції. Органи влади мають забезпечити належний рівень правового регулювання складних і багатограних відносин, що виникають у цьому процесі.

Останнім часом центральними органами виконавчої влади видано немало актів, які за своїм призначенням мали б слугувати

удосконаленню механізму зайнятості й працевлаштування і забезпеченню прав як працездатного населення загалом, так і працівників системи органів зайнятості зокрема. Та доводиться констатувати, що у цій нелегкій справі є свої проблеми.

У цьому зв'язку звернемо увагу на постанову Кабінету Міністрів України від 5 березня 2014 р. № 90 «Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення» та резонансний наказ Міністерства соціальної політики України від 15.09.2015 р. № 80 кс (далі – Наказ) щодо «попередження керівництва Державної служби зайнятості (Центрального апарату) та директорів обласних центрів зайнятості про їх наступне вивільнення у зв'язку зі змінами істотних умов праці та/або виявленою невідповідністю займаний посаді».

Організаційною підставою для видання Наказу, вочевидь, слід вважати необхідність реалізації постанови Кабміну від 5.03.2014 р. № 90, пункт 1 якої містить лаконічний за формою та імперативний за правовою силою припис: ліквідувати Державну службу зайнятості, а пунктом 4 якої встановлено обов'язок Міністерства соціальної політики забезпечити здійснення заходів з ліквідації Державної служби зайнятості. За мету такого рішення Кабмін визнав підвищення ефективності державного управління у сфері зайнятості населення та оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади.

Як відомо, ліквідація є однією з форм припинення діяльності юридичної особи. Відповідно до ст. 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам- правонаступникам (злиття, приєднання, поділ та перетворення) або в результаті ліквідації. Таким чином, ліквідація є альтернативою іншим формам припинення юридичної особи – злиттю, приєднанню, поділу та перетворенню. Головна особливість ліквідації полягає у тому, що вона є формою припинення діяльності юридичної особи, яка не передбачає перехід прав і обов'язків у порядку правонаступництва до інших юридичних осіб.

За логікою, організаційне підґрунтя видання Наказу – рішення Кабміну щодо ліквідації Державної служби зайнятості – надало Мінсоцполітики правові підстави для здійснення заходів із припинення трудових правовідносин із усіма працівниками системи служби зайнятості. Організаційно-правові відносини у сфері циві-

льного права (ліквідація юридичної особи) з неминучістю мають викликати правові наслідки за законодавством про працю (звільнення працівників).

У трудовому праві ліквідація, згідно із п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), є однією (поряд із банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників) із форм змін в організації виробництва і праці. Як і у цивільному праві, ліквідація у сфері праці означає повне припинення діяльності роботодавця-юридичної особи, тоді як інші форми змін приводять до продовження діяльності роботодавця і можуть надавати підстави для звільнення тільки за додаткової умови – проведення фактичного скорочення чисельності або штату працівників.

Саме тут слід особливо підкреслити, що частиною 4 ст. 36 КЗпП встановлено чітку гарантію трудових прав працівників: у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Тобто у трудовому праві сам по собі факт змін в організації виробництва і праці у будь-якій формі (за виключенням ліквідації) не дає підстави для звільнення працівників. Ліквідація ж означає необхідність припинення трудових правовідносин не з окремими, а з усіма працівниками підприємства, установи, організації.

Таким чином, якщо організаційною підставою для видання Наказу вважати тільки п. 1 та п. 4 постанови Кабміну від 05.03.2014 р. № 90, то Мінсоцполітики мало би звільнити всіх працівників системи служби зайнятості у зв'язку із її ліквідацією. Та сама по собі постановка питання про можливість ліквідації цілої системи із неминучістю викличе інші вагомні питання, що виходять за межі не тільки трудового, а й цивільного права, і належать до сфери конституційного права.

Як відомо, функція формування і реалізації політики у сфері зайнятості населення та праці була і залишається одним із основних напрямів діяльності держави. Так, відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади регулювання праці і зайнятості. Статтею 116 Конституції, серед інших, встановлено і повноваження Кабінету Міністрів Укра-

їни із забезпечення проведення політики у сферах праці й зайнятості населення. Мінсоцполітики, згідно з п. 1 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабміну від 17 червня 2015 р. № 423, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції.

Отже, навряд чи Кабінет Міністрів, видаючи постанову від 5 березня 2014 р. № 90, мав на меті ліквідацію системи органів зайнятості. І дійсно, зміст п. 2 цієї постанови («реорганізувати шляхом приєднання: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики до Державної служби зайнятості») та зміст її п. 4 («Міністерству соціальної політики затвердити положення про державну службу зайнятості») дають підстави для правового висновку: система органів зайнятості у державі буде існувати.

Наразі невідомо, які заходи здійснює Мінсоцполітики задля виконання частини приписів п. 4 постанови Кабміну від 5 березня 2014 р. № 90 щодо ліквідації Державної служби зайнятості. Іншу ж частину доручення Кабміну, що міститься у п. 4 цієї постанови, Мінсоцполітики виконало, затвердивши наказом від 20.01.2015 р. № 41 Положення про державну службу зайнятості, (діє у редакції наказу Мінсоцполітики від 03.07.2015 № 697). У п. 1 розділу II цього Положення чітко зазначено: відповідно до пункту 2 постанови Кабміну від 05.03.2014 р. № 90 до внесення змін до Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення» Служба продовжує виконувати завдання і функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття.

Звідси – дуже важливий висновок: оскільки відбувається реорганізація, а не ліквідація, то реорганізація без скорочення штату або чисельності працівників не може призвести до звільнення працівників Державної служби зайнятості, у тому числі і працівників її Центрального апарату. Його приєднання до Державної служби зайнятості має супроводжуватися прийняттям організаційного рішення – які посади мають скорочуватися у процесі приєднання і кого персонально із керівників слід попереджати про вивільнення.

Аналіз правової складової підстав видання Наказу необхідно базувати на юридичних категоріях, що застосовуються у Наказі і містяться у законодавстві про працю, – «вивільнення працівників», «зміни істотних умов праці» і «виявлена невідповідність займаний посаді».

Слід нагадати, що правове явище вивільнення працівників відоме трудовому праву з 1988 р., коли чинний Кодекс законів про працю України було доповнено главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». Відтоді ст. 49-2 КЗпП містить підстави і порядок вивільнення працівників. Підставою вивільнення у ч. 2 ст. 49-2 визначено зміни в організації виробництва і праці, а його порядок складається із багатьох елементів – від персонального попередження працівників про вивільнення не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 49-2) до обов'язку запропонувати працівнику іншу роботу і повідомлення органів зайнятості про наступне вивільнення із зазначенням даних про кожного працівника (ч. 3 ст. 49-2).

Як бачимо, саме зміни в організації виробництва і праці, а ніяк не зміни істотних умов праці (а тим більше – невідповідність працівників займаний посаді) є підставою вивільнення працівників.

Що ж стосується правової категорії «зміна істотних умов праці», то її закріплено у взаємопов'язаних статтях 32 і 36 КЗпП. У ч. 3 ст. 32 Кодексу зміну істотних умов праці визначено як наслідок такої фактичної підстави, як зміни в організації виробництва і праці, про що кожного працівника персонально слід попереджати за два місяці. Частиною 4 цієї статті встановлено: якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 ст. 36 КЗпП. У зв'язку з цим пунктом 6 ст. 36 КЗпП встановлено таку підставу припинення трудового договору, як відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Звідси – посилання у Наказі на зміну істотних умов праці як підставу для вивільнення працівників служби зайнятості не можна вважати таким, що відповідає чинному законодавству України.

Для попередження Наказом працівників служби зайнятості про вивільнення у зв'язку із невідповідністю займаний посаді взагалі немає законних підстав. Кваліфікованим юристам відомо, що розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП може відбуватися не у зв'язку із вивільненням працівників, а за наявності конкретного

юридичного факту – виявлення у встановленому порядку повноважним органом (особами) невідповідності конкретного працівника займаній посаді або виконуваній роботі із зазначенням підстави такої невідповідності – недостатньої кваліфікації або стану здоров'я. Цілком зрозуміло і те, що недостатня кваліфікація або стан здоров'я можуть бути підставою для звільнення тільки за умови, що вони перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП).

Таким чином, дії Мінсоцполітики означають, що у державі відбувається не ліквідація, а реорганізація органів зайнятості. Як свідчать повідомлення засобів масової інформації, саме про реорганізацію, а не ліквідацію, йшлося і на засіданні колегії Мінсоцполітики 20.07.2015 р. На ньому було вкотре наголошено на необхідності перетворення органів зайнятості у сучасний механізм, під яким розуміється Нацагенство з питань зайнятості. Сподіваємось, що подальше правове регулювання удосконалення системи органів зайнятості, працевлаштування і трудової міграції буде відбуватися із дотриманням принципів права і вимог чинного законодавства.

Діяльність підприємства, установи, організації у будь-якій організаційно-правовій формі неможлива без трудової діяльності. Посадовцям, наділеним правом приймати рішення щодо реорганізації юридичної особи, треба зважувати на трудо-правову складову цього процесу. Вона полягає у необхідності чіткого дотримання імперативних приписів законодавчих актів щодо забезпечення трудових прав працівників. У механізмі реорганізації підприємства, установи, організації немає функції «перезавантажити систему», активація якої автоматично привела б до розв'язання усіх правових проблем. Соціально-трудові відносини – це не механічний процес, а складна система правових зв'язків із головною статтю у центрі – людиною-працівником. Середовище соціально-трудових відносин найбільшою мірою підходить для реалізації конституційного припису щодо людини як найвищої соціальної цінності.

УДК 349.2

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ І ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАХ

Жигалкін І. П.,

*суддя господарського суду Харківської області,
канд. юрид. наук*

У законодавстві будь-якої сучасної та демократичної держави принцип заборони дискримінації є наскрізним. Він присутній у всіх галузях правознавства і необхідний для розвитку правової та соціальної держави. Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці. Згідно зі ст. 24 Основного Закону «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». В трудовому праві принцип заборони дискримінації є одним із основних, є фундаментом для розвитку стабільних та справедливих трудових відносин між їх суб'єктами – працівником і роботодавцем. Він знаходить своє відображення як у національному законодавстві (Кодекс законів про працю, ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ін.), так і міжнародному (Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять» 1958 р., Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю» 1951 р. та відповідні рекомендації, а також Рекомендація МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2010 р.). Незважаючи на законодавче закріплення даної засади, на практиці дискримінація у сфері праці все ж існує. Тому однією з проблем трудового права на сучасному етапі є забезпечення рівності всіх працівників та їх захист від дискримінації.

Термін «дискримінація» походить від латинського слова «discrimination» (розрізнення) і означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками: расової або національної належності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо. На міжнародному рівні термін «дискримінація» закріплено в ст. 1 Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять» 1958 р. і визначається як: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси,

кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Отже, даний термін розтлумачено і в міжнародному законодавстві, і вітчизняними науковцями, однак у національному законодавстві не закріплено. У ст. 2-1 КЗпП проголошується загальна рівність трудових прав та у ст. 22 – заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та недопущення переваг за окремими ознаками при укладенні трудового договору. Відповідно до проекту нового Трудового кодексу від 27 грудня 2014 р. встановлюється принцип недопущення дискримінації як основна засада правового регулювання трудових відносин (п. 4 ч. 1 ст. 2) та ґрунтовно розкривається в ч. 1 ст. 3, а саме: забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин. Таке законодавче визначення є більш вдале, ніж нинішнє, хоча як такого визначення терміна «дискримінація» законотворець так і не надав. На нашу думку, це питання потребує подальшого доопрацювання.

У сфері праці розрізняють багато видів дискримінації: пряма і непряма, легальна і фактична, дискримінація при наймі на роботу, у доступі до певних професій або посад, при оплаті праці, при просуванні по службі та у професійній кар'єрі, при здобутті освіти або професійної підготовки тощо. Стосовно останніх видів дискримінації, то їх сутність зрозуміла, виходячи з назви. Щодо прямої, то вона існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою: обмеження можливостей за ознаками національної належності, статі, віку тощо. Непряма дискримінація, на перший погляд, не така явна, як пряма. Прикладом є встановлення вимоги знання мови даної країни при прийнятті на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання (наприклад, для виконання роботи двірника), – є проявом дискримінації щодо працівників-іноземців, представників національних меншин. Легальна дискримінація характеризується тим, що вона безпосередньо передбачена діючим правопорядком держави, фактична ж дискримінація не передбачена в законодавстві. Легальну можна охарактеризувати як порушення рівності можливостей працівників, бо вона початково, ще на законодавчому рівні, ставить працівників у нерівне становище, фактичну ж – як порушення рівності звернення.

3-поміж усіх видів дискримінації найбільш поширеною та актуальною є гендерна. Питанню забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків присвячені не один правовий акт та наукова праця. Згідно зі ст. 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. На європейському рівні важливі такі акти, як Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р.), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.), Хартія основних прав ЄС (2000 р.), які також забороняють дискримінацію за статевим принципом та передбачають право всіх працівників, у тому числі працівників із сімейними обов'язками, на рівні можливості і на рівне відношення у сфері зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального захисту, освіти, професійного навчання та кар'єри, а також заходи, які дають можливість жінкам суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Таким чином, усі соціальні права, у тому числі право на працю, наповнюються гендерним змістом.

Також існують інші спеціальні норми, що забороняють дискримінацію. Сучасна дискримінація не завжди передбачає обмеження за віком, статевую, расовою чи національною належністю. В ЗУ «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» забороняється дискримінація за ознакою належності до профспілок (ст. 5). Значна частка обмежень при працевлаштуванні пов'язана із неправильним уявленням про ті чи інші хвороби працівників, тому МОП значну увагу приділяє проблемі обмеження прав працівників, хворих на СНІД. Так, у Рекомендації МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці 2010 р. фактичний або приписуваний статус ВІЛ-інфікованої особи не повинен бути підставою для дискримінації.

Отже, принцип недопущення дискримінації у трудових і пов'язаних із трудовими відносинах закріплений як у національному, так і міжнародному законодавстві. Однак у чинному законодавстві існують прогалини і недоліки в цій сфері, які в подальшому повинні бути виправлені завдяки новому Трудовому кодексу, і принцип недопущення дискримінації буде реалізовано на всіх етапах трудових відносин: при прийнятті на роботу, оплаті праці, просуванні кар'єрними сходами, звільненні тощо.

УДК 349.232

НЕВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Зіноватна І. В.,

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Відповідно до статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Статтею 117 КЗпП України передбачено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівнику сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Згідно з правовою позицією Верховного Суду України, викладеною у постанові від 02.07.2014 р. по справі № 6-76цс14, аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиклати з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі обставини, як невиклата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Аналогічної правової позиції дотримується Верховний Суд України у постанові від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13, відповідно до якої невиконання рішення суду про стягнення на користь звільненого працівника недоплаченої заробітної плати є підставою для покладення на власника або уповноважений ним орган відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, за весь період невиклати цієї заробітної плати, оскільки вимоги звільненого працівника щодо її виплати є трудовим спором і регулюються нормами трудового права.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що Верховний Суд України у постановах від 02.07.2014 р. по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 р. по справі № 6-159цс13 вважає за можливе стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації у вигляді середньої заробітної плати за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі положень статті 117 Кодексу законів про працю України.

Водночас така правова позиція Верховного Суду України є непослідовною та суперечливою. Так, в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 29.06.2006 року по справі № 75кс05 та в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08 зазначено про те, що законодавство, яке регулює трудові відносини і, зокрема, ст. 117

КЗпП України, не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, які виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах, а тому суд, установивши, що позовні вимоги фактично стосуються стягнення сум за невиконання рішення, у задоволенні такого позову, пред'явленого на підставі ст. 117 КЗпП України, повинен відмовити. Після ухвалення рішення про стягнення заробітної плати й звернення його до виконання відносини щодо виплати присудженої судом суми регулюються Законом «Про виконавче провадження», і ст. 117 КЗпП України у такому разі застосовуватися не може.

Аналогічну позицію було викладено у рішенні Європейського суду з прав людини від 04.10.2010 року, справа «Меньшакова проти України», заява № 377/02, що, відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», є обов'язковим для застосування судами України та є джерелом права.

Так, Європейський суд з прав людини у пунктах 55, 56, 57, 65 рішення від 04.10.2010 року зазначив, що відповідно до статті 117 Кодексу «при відсутності спору щодо суми» заборгованості із заробітної плати, звільнені працівники мають право на компенсацію за несвоєчасну виплату такої заборгованості за період «фактичного розрахунку» (частина перша статті 117), а «при наявності спору про розміри сум» заборгованості із заробітної плати компенсація повинна бути виплачена, якщо спір вирішено на користь працівника (частина друга статті 117). Особливу увагу слід звернути на те, що частина друга статті 117 Кодексу, яка встановлює право на отримання компенсації у випадку постановлення судом рішення щодо суми такої заборгованості та є застосовною у справі заявниці, не передбачає виплати компенсації за період до фактичного розрахунку по заборгованості, на відміну від частини першої статті 117. Таким чином, немає обґрунтованих підстав стверджувати, що ці положення передбачають право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як її сума була встановлена судом. Стаття 117 Кодексу законів про працю не могла бути розтлумачена як така, що встановлює право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як вона була присуджена заявниці за рішенням суду.

Таким чином, наведений аналіз судових рішень свідчить про те, що у судовій практиці міститься неоднозначне застосування поло-

жень статті 117 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої в одних випадках Верховний Суд України доходить висновку про можливість стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації, у вигляді середньої заробітної плати, за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі статті 117 Кодексу законів про працю України (постанови Верховного Суду України від 02.07.2014 року по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13), а в іншому випадку Верховний Суд України робить висновок про те, що ст. 117 КЗпП України не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, що виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах (ухвала Верховного Суду України від 29.06.2006 року та ухвала Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08).

З огляду на вищевикладене з 2014 року в судовій практиці Верховного Суду України спостерігається кардинально інше тлумачення ст. 117 Кодексу законів про працю України на користь працівника без будь-яких змін у правовому регулюванні. Внаслідок такої правозастосовної практики грубо порушується конституційне право роботодавця на оскарження судового рішення в апеляційному та касаційному порядку, оскільки за весь термін розгляду судами зазначеного спору роботодавець буде змушений сплатити працівнику середньомісячну заробітну плату. На наш погляд, виникла нагальна потреба привести судову практику у відповідність до практики Європейського суду з прав людини, що відповідає принципу соціальної справедливості.

УДК 349.2

ЩОДО ПОРЯДКУ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА З ЛОКАЛЬНИМИ НОРМАТИВНИМИ АКТАМИ

Золотухіна Л. О.,

*завідувач кафедри господарсько-правових
дисциплін Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Сучасні дослідники справедливо відзначають, що використання локального регулювання в поєднанні з централізованим, колективно-договірним з індивідуально-договірним є відмінною рисою методу правового регулювання трудового права.

Відповідно до ст. 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права та обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Проте КЗпП не містить чітких вказівок щодо того, з якими конкретно умовами праці слід ознайомлювати працівника при укладенні трудового договору або його зміні. Тому роботодавець зіштовхується зі значними складнощами при виконанні вимог законодавця, пов'язаних з інформуванням працівника про його майбутню роботу. Справа в тому, що якщо цю процедуру виконувати належним чином, тобто відповідно до трудового законодавства, то попередньо роботодавець повинен, вважаю, виконати наступні заходи. По-перше, підібрати правові акти, присвячені нормативним вимогам охорони праці, по-друге, співвіднести їх з умовами виробництва і, по-третє, ці співвідношення закріпити в локальних нормативних актах.

Обов'язок роботодавця щодо ознайомлення з локальними документами, передбачений у ст. 29 КЗпП, на мій погляд, містить серйозний недолік. Він полягає у відсутності в названому ряді джерел, обов'язкових для ознайомлення, соціально-партнерських угод, до яких роботодавець приєднався добровільно або які на нього поширюються в силу ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди». Такі угоди можуть мати найбільш сприятливі для працівників зобов'язання роботодавця щодо надання гарантій, пільг і переваг порівняно з колективним договором. Причому зобов'язання партнерських угод, особливо галузевого та регіонального рівнів, поширюються на працівників навіть у разі відсутності колективного договору. Тим більше, що для України проблема укладення колективних договорів є досить гострою.

Як бачимо, законодавець не дає точного переліку локальних нормативних актів, безпосередньо пов'язаних з трудовою діяльністю працівника. І зробити це, на мій погляд, не є можливим, оскільки в широкому сенсі майже всі локальні документи регулюють різні аспекти трудових відносин. Нерідко число локальних джерел в окремих організаціях наближається до сотні.

Вчені висловлюють різні думки щодо встановлення в Кодексі обов'язкових для роботодавця локальних нормативних актів. Деякі науковці вважають, що роботодавцю має бути надано право

визначення кола питань, які регулюються на локальному та індивідуально-договірному рівні. Винятки, на їхню думку, повинні становити локальні акти з охорони праці, що є обов'язковими для роботодавця. Звичайно, набір локальних нормативних актів залежатиме від змісту трудового договору з працівником. Якщо в договорі передбачені особливі умови, пов'язані з характером роботи (гнучкий, роз'їзний, вахтовий, надомний і т.п.), то працівника слід ознайомити із законодавчими та локальними правилами, присвяченими особливостям даного трудового процесу. Якщо домовилися про нерозголошення охоронюваної законом таємниці, то працівник повинен бути ознайомлений з локальними документами, присвяченими переліку відомостей, що становлять державну, комерційну, службову і (або) іншу таємницю, і попереджений про відповідальність за розголошення таких відомостей. При домовленості про поліпшення соціально-побутових умов працівника і членів його сім'ї слід ознайомити з локальними умовами надання соціальних гарантій і пільг, передбачених роботодавцем. У будь-якому випадку набір таких актів визначає роботодавець, а фахівці кадрової служби повинні забезпечити ознайомлення з ними і їх роз'яснення у разі досягнення угоди про прийняття на роботу.

Судова практика свідчить про те, що порушення роботодавцем норм розглянутої тематики інколи суперечливе. В одних ситуаціях неознайомлення працівника з локальними нормативними актами породжує негативні наслідки для роботодавця. Так, наприклад, працівниця була прийнята на роботу на посаду торговельного представника. Відповідно до посадової інструкції, затвердженій роботодавцем, в трудові обов'язки торговельного представника входять робота з дебіторською заборгованістю і виконання плану з продажів. При прийнятті на роботу працівниця не була ознайомлена з посадовою інструкцією. Згодом за невиконання обов'язків, пов'язаних із роботою з дебіторською заборгованістю, роботодавець наклав на співробітницю дисциплінарне стягнення у зв'язку з невиконанням трудових обов'язків. Працівниця звернулася до суду, який дійшов висновку, що в даній ситуації по відношенню до працівниці застосування дисциплінарного стягнення незаконне, оскільки вона не була ознайомлена з посадовою інструкцією.

Інший приклад свідчить про відсутність відповідальності для роботодавця за невиконання вимог ст. 29 КЗпП. Працівниця звернулася до суду з позовом про визнання незаконною бездіяльності

роботодавця в частині щодо неознайомлення працівника з локальними актами роботодавця (наказом про прийняття на роботу, посадовою інструкцією, положенням про преміювання, правилами внутрішнього трудового розпорядку), просила стягнути моральну шкоду в розмірі 5 тис. грн. Розглянувши матеріали справи, суд дійшов наступних висновків. Незважаючи на те, що згідно зі ст. 29 КЗпП України ознайомлення з локальними нормативними актами є обов'язком роботодавця, заявлений позов може бути задоволений тільки в тому випадку, якщо неознайомлення позивача з локальними актами призвело до порушення його конкретних суб'єктивних прав. Іншими словами, на позивача покладається обов'язок, не обмежуючись констатацією факту ознайомлення з локальними нормативними актами, вказати, які негативні наслідки для нього спричинили незаконні дії (бездіяльність) роботодавця. Само по собі неознайомлення працівника з наказом про прийняття на роботу, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку, положенням про преміювання за відсутності факту порушення прав, свобод і законних інтересів не може бути підставою для задоволення позову.

Таким чином, процедура обов'язкового ознайомлення працівника до підписання трудового договору з колективним договором, локальними нормативними актами та умовами праці, безсумнівно, відповідає інтересам працівника. Перелік інформації, яка передбачається для ознайомлення майбутньому працівникові, визначає роботодавець, виходячи зі змісту трудового договору.

УДК 349.2:331.45

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Івчук Ю. Ю.,

доцент кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету

ім. Володимира Даля,

канд. юрид. наук, доцент

Навчання та систематичне підвищення рівня знань працівників з питань охорони праці є одним з важливих напрямків державної політики в галузі охорони праці, фундаментальною основою безпеки праці та необхідною умовою удосконалення системи ох-

рони праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання аваріям і травматизму на виробництві.

Основним нормативним актом, що встановлює порядок та види навчання, а також форми перевірки знань з охорони праці, є ДНАОП 0.00-4.12-99. «Типове положення про навчання з питань охорони праці». Даний нормативний документ спрямований на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці, яка проводиться з працівниками в процесі трудової діяльності, а також з учнями, вихованцями та студентами закладів освіти. Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.

У наш час стан охорони праці працівників викликає занепокоєння. Більшість керівників не мають спеціальної підготовки і досвіду роботи з охорони праці. Вони проявляють байдужість до проблем охорони праці і небажання серйозно займатися їхнім вирішенням. Першочерговим завданням є формування у роботодавців культури охорони праці. Працівник повинен бути впевненим у тому, що безпека його праці є однією з ключових цінностей підприємства.

Належна кваліфікація й обізнаність працівників з питань охорони праці зменшує ризик отримати травму чи професійне захворювання. Тому одним із найбільш пріоритетних напрямів зменшення травматизму є підвищення рівня знань працівників з цих питань, яке має забезпечуватися закладами освіти і безперервно шляхом навчання працівників у процесі їх трудової діяльності. Велике значення для підвищення якості та ефективності навчання з питань охорони праці на підприємстві має методичне і науково-технічне забезпечення. Сюди належить і наявність сучасної навчальної виробничої бази, а також методичне забезпечення, створене на науковій основі.

Стан охорони праці на підприємстві, перш за все, залежить від керівника і посадових осіб, які вирішують конкретні питання охорони праці. Обов'язком роботодавця є створення на кожному робочому місці умов праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечення додержання вимог законодавства про охорону праці. Пріоритетом для керівника будь-якого підприємства повинні бути життя і здоров'я працівників, покращення умов праці, забез-

печення спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту, призначення на посади спеціалістів з охорони праці компетентних та добросовісних фахівців.

Як свідчить практика, основними причинами нещасних випадків є організаційні: це порушення трудової та виробничої дисципліни, невиконання вимог інструкцій з охорони праці, невиконання належним чином посадових обов'язків, допуск до роботи без навчання, низька якість навчання та ін. Тому профілактична робота направлена, в першу чергу, на усунення цих організаційних причин. Покращення роботи в цьому напрямі не потребує значних коштів, але є результативним.

Зауважимо, що найбільш проблемними в питаннях охорони праці є малий і середній бізнес. Ця категорія роботодавців здебільшого є необізнаною не тільки щодо специфіки організації охорони життя і здоров'я найманих працівників стосовно окремих видів робіт, але і щодо загальних питань охорони праці. Механізм управління охороною праці малого підприємства, хоча, з одного боку, спрощується за рахунок незначної кількості працюючих в умовах виробничих небезпек, але, з іншого – значно ускладнюється у зв'язку з відсутністю необхідної кількості інженерно-технічних працівників, які мають певний досвід та знання з питань виробничої безпеки.

Керівник малого підприємства не завжди може сам розібратися в правових та організаційних питаннях охорони праці, а брати спеціаліста, коли у нього працює 3–4 особи, немає фінансових можливостей.

Рішенням такої проблеми може стати наймання на роботу по сумісництву працівників (спеціалістів з охорони праці), які мають досвід роботи на виробництві. Такі спеціалісти швидко налагоджують роботу з охорони праці, приводять у порядок нормативно – правову базу: систему управління охороною праці, систему навчання і проходження інструктажів, проходження медоглядів тощо.

Кожен керівник повинен проходити навчання із загальних питань з охорони праці і пам'ятати про основні положення безпечної праці на своєму підприємстві.

Необхідно постійно проводити семінари з керівниками та представниками малого і середнього бізнесу з питань охорони праці, а саме роз'яснення:

– Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232;

– Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ України від 21.05.2007 № 246;

– з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

– порядків проведення інструктажів, навчання, проходження інструктажів, створення системи управління охороною праці та інших заходів.

З метою забезпечення належних та безпечних умов праці, поліпшення стану охорони праці, ефективного захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань, удосконалення роботи з питань охорони праці, сприяння підвищенню правового і соціального захисту громадян є необхідним проведення на підприємствах, в установах та організаціях якісного навчання з охорони праці, в тому числі інструктажів з охорони праці. Їх проведення підвищує знання працівників з охорони праці, знижує рівень травматизму під час виконання трудових обов'язків та сприяє успішному розвитку підприємства в цілому.

УДК 349.2; 349.42

ДО ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Ільїна О. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Пріоритетність розвитку агропромислового сектору України і його провідних галузей дає можливість забезпечити населення продовольчими товарами, промисловість – сировиною, а зовнішню торгівлю – експортними товарами. Сільське господарство – одна з провідних галузей економіки України та базова складова агропромислового комплексу, де виробляється майже 10 % валово-

вого внутрішнього продукту, дві третини товарів народного споживання, зайнято більше 30 % працюючого населення. Унікальність сільського господарства полягає в тому, що в межах кожної природно-економічної зони ця галузь економіки має певну специфіку в господарюванні. Пов'язано це з певними географічними та природно-кліматичними умовами, структурою земель сільськогосподарського призначення як основного та незамінного засобу виробництва в сільському господарстві. Ці чинники впливають на сезонність виробництва, що, у свою чергу, потребує і сезонності використання персоналу. Особливості регулювання праці найманих працівників з урахуванням специфіки організації виробництва і праці залежно від умов її здійснення передбачає ст. 7 КЗпП України. Сьогодні в Україні є чинним (у частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України) Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-09. Відповідно до ст. 1 даного Указу сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов можуть виконуватися лише протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Тобто сезонними вважаються роботи, які характеризуються двома ознаками: містяться в Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278; їх тривалість не перевищує шести місяців.

У сільському господарстві це працівники, зайняті в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні та збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин, а також робота на інкубаторно-птаховничих та міжгосподарських інкубаторних станціях. Конкретні професії, посади та деталізація сезонних робіт в Списку не зазначаються, тому регулювання цих питань здійснюється на локальному рівні. В колективному договорі повинні бути зазначені: перелік професій, посад, конкретні види робіт, що здійснюються на виробництві, тривалість, дата початку та закінчення таких. Якщо тривалість роботи не перевищує шести місяців, але вона не включена до спеціального Списку, або робота включена до спеціального Списку, але термін роботи перевищує шість місяців, ця робота не буде вважатися сезонною. Процедура прийняття на роботу сезонних працівників відбувається у загальнозстановленому порядку: працівник пише заяву про прийняття на роботу; на підставі

заяви роботодавець видає наказ про прийняття на роботу; працівник своїм підписом підтверджує факт того, що він ознайомлений з наказом і згоден з умовами, визначеними в наказі; вноситься запис до трудової книжки працівника. При укладенні сезонного трудового договору роботодавець попереджує працівника про сезонний характер роботи, що відображається в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. При порушенні цієї вимоги вважається, що трудовий договір укладено на невизначений строк. При укладенні сезонного договору не встановлюється випробувальний термін. Працівники, зайняті на сезонних роботах, мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за три дні. Трудовий договір з працівниками, зайнятими на сезонних роботах, може бути розірвано з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених як Кодексом законів про працю, так і Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 310-09. Указ передбачає такі підстави: припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них; нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності. У разі втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за працівниками, зайнятими на сезонних роботах, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш як до закінчення строку роботи за договором.

На сучасному етапі ринок праці в сільській місцевості перебуває в скрутному становищі. Проведені в країні аграрні реформи не дали бажаного результату. Потужні сільськогосподарські підприємства, що займалися і виробництвом і переробкою сільськогосподарської продукції, були розформовані, в результаті виникли невеликі фермерські господарства, що виробляють монопродукцію і, як наслідок, професійна підготовка значної частки сільського населення працездатного віку перестала відповідати вимогам ринку праці. Виробництво переважної більшості сільськогосподарських підприємств має сезонний характер, що теж негативно впливає на проблему забезпечення зайнятості сільського населення та значно ускладнює її. Попит на робочу силу в АПК постійно коливається, що призводить до зниження рівня зайнятості й безробіття. Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не

може знайти роботу та стає відносно надлишковою на ринку праці. Виділяють такі види безробіття, як фрикційне, структурне, циклічне, інституційне та сезонне.

Сезонне безробіття в сільській місцевості має багато причин: скорочення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в різні пори року; відсутність альтернативної роботи у сільській місцевості в період міжсезоння; недосконалість господарського устрою сільськогосподарських підприємств; невдала кадрова політика багатьох сільськогосподарських підприємств, що орієнтована на звільнення робітників з наступним працевлаштуванням на початку наступного господарського сезону. В юридичній літературі існує думка, що строковий трудовий договір погіршує становище працівників, реалізація права громадян на працю вимагає постійної зайнятості. Працівники зацікавлені в укладенні безстрокових трудових договорів.

Для вирішення проблеми безробіття в АПК необхідно посилити державне регулювання та контроль за виконанням трудового законодавства на ринку праці в сільській місцевості, підвищити рівень оплати праці в сільському господарстві, що теж дасть певні гарантії для сільського населення в період міжсезоння. Це дозволило б стабілізувати ситуацію на сільському ринку праці, забезпечити відтворення робочої сили і стійкий демографічний розвиток. Як свідчить світова практика розвинених країн, через певну специфіку сільськогосподарських підприємств без інвестиційної підтримки та належного державного захисту нормально функціонувати не можуть.

УДК 349.2

ОЗНАКИ МОЛОДІ ЯК ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ

Кайтанський О. С.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Труднощі щодо визначення поняття «молодь» пов'язані з тим, що воно є об'єктом дослідження багатьох соціально-гуманітарних наук. І, звичайно ж, кожна наука вивчає молодь у власному аспекті, визначивши для себе предмет дослідження. Тому зміст і обсяг по-

няття «молодь» у такому разі буде відповідати його визначенню в рамках кожної науки.

Так, з позиції психології, визначення періоду молодості пов'язане з фазовим підходом, де кожен період розвитку особистості визначається за характером переломних, критичних точок і стадій єдиного цілісного життєвого циклу.

В економічній сфері молодість визначається як період професійного самовизначення, отримання спеціальності, оволодіння професійною діяльністю на певному рівні кваліфікації.

Тривалий час у вітчизняному суспільствознавстві молодь не виокремлювалася як самостійна соціально-демографічна група, оскільки це не узгоджувалося з ідеологією про класову структуру суспільства і його соціально-політичну єдність.

Сучасні вчені визначають молодь як соціально-демографічну групу суспільства, що виділяється на основі сукупності характеристик, особливостей соціального стану і зумовлених тими чи іншими соціально-психологічними властивостями, які визначаються рівнем соціально-економічного, культурного розвитку, особливостями соціалізації в українському суспільстві.

У віковій психології молодість характеризується як період формування стійкої системи цінностей, становлення самосвідомості і формування соціального статусу особистості. Як відзначає О. О. Каретна, свідомості молодої людини властива особлива сприйнятливність, здатність переробляти і засвоювати величезний потік інформації. У цей період розвиваються критичність мислення, прагнення дати власну оцінку різним явищам, пошук аргументації, оригінального мислення. Разом з тим у цьому віці ще зберігаються деякі установки і стереотипи, властиві попередньому поколінню. Звідси в поведінці молоді дивовижне поєднання суперечливих якостей і рис: прагнення до ідентифікації і відокремлення, конформізм і негативізм, наслідування і заперечення загальноприйнятих норм, прагнення до спілкування і догляду, відчуженість від зовнішнього світу. Враховуючи це, О. О. Каретна визначає молодь як особливу соціально-демографічну групу, що переживає період становлення соціальної зрілості, становище якої визначено соціально-економічним станом суспільства.

На думку Н. Черниш, молодь слід розглядати як суспільно диференційовану соціально-демографічну спільноту, якій притаманні специфічні фізіологічні, психологічні, пізнавальні, культурно-освітні властивості, що характеризують її біосоціальне дозрівання

як здійснення самовираження внутрішніх сутнісних сил та соціальних якостей. Як вважає вчений, молодь є специфічною спільнотою через те, що її суттєві характеристики і риси, на відміну від представників старших поколінь і вікових груп, знаходяться у стані формування і становлення. Сутністю молоді та проявом її головної соціальної якості є міра досягнення нею соціальної суб'єктності, ступінь засвоєння суспільних відносин та інноваційної діяльності.

Українські дослідники О. Вишняк, М. Чурилов, С. Макеев визначають молодь як соціальну спільноту, що посідає певне місце у соціальній структурі суспільства й набуває соціального статусу у різноманітних структурах (соціально-класовій, професійно-трудовій тощо), має спільні проблеми, соціальні потреби та інтереси, особливості життєдіяльності тощо.

Однією з основних ознак молоді можна визначити її вікові характеристики. Межі молодіжного віку зумовлені, насамперед, особливостями підготовки і вступу молоді у продуктивне життя. На цій основі вони фіксуються у відповідних нормативно-правових документах, в яких визначаються право і можливість молодих людей займатися самостійною професійною діяльністю найрізноманітнішого характеру, нести відповідальність за свої вчинки тощо.

На думку Ю. М. Щотової, молодь – це група населення віком від 14 до 35 років, якій законодавство внаслідок початкового періоду соціального становлення порівняно з іншими громадянами надає перелік спеціальних додаткових пільг та гарантій, що диференціюються залежно від характеру відносин, в які вступає вказана категорія населення.

У законодавстві України поняття молоді визначено в Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», де встановлено, що молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років. У межах цих вікових рамок розрізняють вікові групи молоді, які відрізняються одна від одної психофізіологічними характеристиками, рівнем освіти, ступенем громадянської зрілості, професійної підготовки, майновим станом, а відтак – певним обсягом матеріального забезпечення, соціальних послуг, пільг та гарантій. До таких груп можна віднести неповнолітніх, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, інвалідів, малозабезпечених осіб, студентів, аспіран-

тів, молодих працівників, молодих спеціалістів, молодих робітників, молодих учених та ін.

Верхня вікова межа 35 років була встановлена Законом України «Про внесення змін до ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 23 квітня 2004 року. До внесення змін верхня вікова межа дорівнювала 28 рокам.

У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року вперше у трудовому законодавстві визначається поняття молодого працівника як громадянина України віком до 35 років, випускника професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням вищого навчального закладу чи територіального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

На основі викладеного можна зробити висновок, що ознаками молоді як правової категорії слід вважати такі: віднесення до молоді фізичних осіб незалежно від громадянства; встановлення вікових меж із певною диференціацією за конкретними нормативно-правовими актами; наявність прав на додаткові гарантії та пільги; встановлення додаткових гарантій та пільг з метою забезпечення нормальної життєдіяльності молоді, створення умов для її соціального становлення та розвитку.

З метою покращення правозастосування та підвищення рівня соціального захисту молоді необхідно доповнити законодавче визначення поняття молоді та сформулювати його у ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» наступним чином: «Молодь – це фізичні особи віком від 14 до 35 років, які мають право на гарантії та пільги, передбачені законодавством для забезпечення їх нормальної життєдіяльності, створення умов соціального становлення та розвитку».

УДК 349.22:331.108.6

ЩОДО ДЕЯКИХ ПИТАНЬ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ІНСТИТУТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Коваленко К. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Дисципліна праці є надзвичайно складним соціально-економічним явищем. Проблеми, пов'язані з нею, широко вивчаються представниками різних галузей знань: юриспруденції, філософії, соціології, економіки, соціальної психології та інших суспільних наук.

На сучасному етапі розвитку виробничих та економічних відносин дисципліна праці набуває глобального значення й наповнюється новим соціально-економічним змістом. До числа головних аргументів того, що дисципліна праці на сучасному етапі – це, насамперед, соціально-економічна категорія, належать такі: по-перше, покладання Конституцією України на підприємця відповідальності за результати своєї економічної діяльності; по-друге, такий фактор сучасного суспільного виробництва, як застосування новітніх технологій і способів виробництва, які потенційно у випадку їх порушення становлять небезпеку для життя й здоров'я необмеженого кола осіб; по-третє, не можна не зважати на зростаючу роль так званого «людського фактора», що є основною причиною більшості катастроф. В умовах ринкової економіки найсуворіше дотримання й виконання кожним учасником виробництва своїх обов'язків є однією з головних засад забезпечення ефективної економічної діяльності кожного господарюючого суб'єкта й держави в цілому.

До цього часу більшість фахівців, які вивчають проблеми, пов'язані з дисципліною праці, відносили її лише до складних соціальних явищ. Хоча в нинішніх умовах дисципліна праці продовжує залишатися надзвичайно складним соціальним явищем, від якого багато в чому залежать людські життя, на сучасному етапі, на наш погляд, уже неможливо ігнорувати соціально-економічний аспект дисципліни праці. Останній полягає в наступному: а) основою ви-

соких економічних показників діяльності господарюючого суб'єкта є загальний рівень і стан дисципліни праці працівників; б) ефективність сучасного виробництва та інтенсивність його розвитку залежать від застосування новітніх технологій, що, безумовно, передбачає неухильне дотримання та виконання відповідних правил працівниками, впевнене володіння ними технічними знаннями. При цьому слід зауважити, що чим складніше виробництво й технології, що на ньому застосовуються, тим більшої актуальності набуває дисципліна як обов'язкова умова не тільки забезпечення його ефективності, а й безпеки – як самого працівника, так і виробництва, а отже, й довілля та суспільства.

Необхідною умовою підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва є чіткий внутрішній трудовий розпорядок на кожному підприємстві, в установі, організації, а також надійна організація управління та належна трудова дисципліна. Водночас стан дисципліни багато в чому залежить від забезпечення необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи. Не випадково провідні фахівці в галузі трудового права вважають, що новий Трудовий кодекс України має не стільки проголошувати й фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги й компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що, у свою чергу, створить умови для реального забезпечення вищезазначених норм. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне поновлення технічної бази.

Дисципліна праці, з одного боку, існує як об'єктивно необхідна і така, що регулюється правовими нормами, система відносин, яка складається в процесі діяльності трудового колективу, у межах якої реально функціонують інші самостійні інститути трудового права. З іншого боку, дисципліна праці проявляється як складова частина кожного конкретного трудового правовідношення, що виражає якість здійснення повноважень з управління та виконання обов'язків кожним учасником даного колективу працівників, його підпорядкування встановленому нормами трудового права порядку на даному підприємстві, в установі або організації.

Отже, під об'єктивним змістом поняття «трудова дисципліна» розуміється сукупність необхідних правил поведінки, виконання яких вимагається від працівника в процесі праці. Із цих правил складається внутрішній трудовий розпорядок конкретного підприємства. У суб'єктивному значенні трудова дисципліна – це

елемент трудових правовідносин працівника і його обов'язок дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Вплив правових норм на поведінку людей досягається завдяки тому, що норми для однієї сторони правовідносин (працівника) встановлюють певний вид і міру поведінки, гарантовані державним захистом. Для другої сторони (роботодавця) – певний вид і міру належної поведінки, до якої в необхідних випадках він примушує працівника у встановлених від імені держави межах.

Таким чином, трудова дисципліна в суб'єктивному розумінні – це правомірна поведінка всіх учасників процесу праці в рамках правовідносин з конкретним роботодавцем при належній реалізації в поведінці суб'єктивних прав і обов'язків цих учасників.

Розгляд трудової дисципліни з двох сторін, як нам уявляється, зовсім не означає поділу цієї правової категорії на два незалежні поняття, навпаки, такий підхід дозволяє всебічно, глибоко й детально розглянути поняття «дисципліна праці».

Значення дисципліни праці як правової категорії полягає в тому, що вона, по-перше, сприяє досягненню високої якості результатів праці окремо взятого працівника та всього виробництва в цілому; по-друге, створює умови для працівника трудитися з повною віддачею, проявляти розумну ініціативу й новаторство в праці; по-третє, підвищує ефективність виробництва й продуктивність праці кожного працівника; по-четверте, сприяє охороні здоров'я під час трудової діяльності, охороні праці кожного працівника й усього колективу в цілому.

Слід відзначити, що проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р.) (далі – Проект) оперує категорією «трудова дисципліна». Так, у ст. 360 Проекту визначається, що «трудова дисципліна – обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». А відповідно до ст. 269 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» Проекту дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необ-

хідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення. Слід підтримати авторів Проекту, які застосовують термін «трудова дисципліна», оскільки він більш відповідає природі зазначеного явища, ніж термін «дисципліна праці».

УДК 349.2

ЗАСТОСУВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА ВІТЧИЗНЯНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Коляда Т. А.,

*доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності
Харківського національного університету
міського господарства ім. О. М. Бекетова,
канд. юрид. наук, доцент*

Традиційно, проблема випробування при прийнятті на роботу привертає увагу фахівців у галузі трудового права та управління персоналом. Ураховуючи перспективу новелізації вітчизняного трудового законодавства, цей правовий феномен потребує додаткового осмислення з урахуванням сучасних тенденцій та практичного досвіду.

Правовідносини, пов'язані зі встановленням працівнику випробування при прийнятті на роботу, врегульовано статтями 26–28 Кодексу законів про працю України. В цьому законодавчому акті визначено мету випробування, строки та результати, перелік осіб, до яких випробування не може встановлюватись. Водночас наголосимо, що в трудовому законодавстві України донині відсутнє нормативне визначення правової дефініції «випробування при прийнятті на роботу».

Станом на сьогодні склалась негативна практика встановлення випробування при прийнятті на роботу. По-перше, випробування при прийнятті на роботу є факультативною умовою трудового договору і встановлюється лише за угодою сторін. Відповідно до частини 1 ст. 26 Кодексу законів про працю України це правило сформульовано таким чином: «При укладенні трудового договору **може бути** обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». Натомість на практиці роботодавці досить часто нехтують цією нормою і встановлюють випробування без згоди працівника.

По-друге, умова про випробування повинна бути належним чином оформлена (особливо у випадках укладення трудового договору в усній формі). Цей імператив закріплено в ч. 1 ст. 26 КЗпП України, де прямо передбачено необхідність закріплення умови про випробування в наказі (розпорядженні) **про прийняття на роботу**. Але практика, яка склалася останнім часом, виглядає так, що тільки після проходження випробувального терміну і у випадку позитивного результату видається наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

По-третє, згідно з частиною 2 ст. 26 Кодексу законів про працю України встановлено, що в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Зазначене положення унеможливорює будь-яке відхилення від норм трудового законодавства. Однак досить часто працівникові пропонується попрацювати без оплати або з меншою оплатою.

По-четверте, законодавство не містить вимоги щодо обов'язковості узгодження строку випробування між працівником та роботодавцем. Як наслідок, тривалість випробувального терміну визначається роботодавцем одноособово у межах закріплених законом максимальних строків.

Відповідно до частини 3 ст. 26 КЗпП України визначено перелік осіб, щодо яких не встановлюється випробувальний термін. Авторами Законопроекту № 1639, зареєстрованого в секретаріаті Верховної Ради України 26 грудня 2014 року, пропонується розширити існуючий перелік за рахунок включення таких категорій осіб: осіб, які обрані на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років; осіб, із якими укладається строковий трудовий договір. На нашу думку, включення до зазначеного переліку вагітних жінок є нормою-фікцією, оскільки статтею 184 КЗпП України прямо передбачена заборона звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця. Вважаємо доцільним включити до переліку також тимчасових і сезонних працівників.

Автори аналізованого Законопроекту наполягають на доцільності формулювання частини 3 статті 27 КЗпП України в такій редакції: «До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин». На нашу

думку, таке формулювання є дискримінаційним, оскільки не містить легальних підстав для продовження випробувального терміну особам, які були відсутні на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, та унеможливорює зарахування цього терміну до строку випробування.

Також вважаємо доцільним і своєчасним доповнення ч. 1 ст. 40 КЗпП України окремим пунктом в такій редакції: «у зв'язку з незадовільним результатом випробування». Такий підхід дасть можливість розширити перелік випадків розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Досить дискусійною є пропозиція авторів вищезгаданого Законопроекту щодо права власника або уповноваженого ним органу у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні, без виплати вихідної допомоги. На нашу думку, кожна зі сторін вправі ініціювати розірвання трудового договору в період випробувального строку. Тому вважаємо доцільним окремо наголосити на наявності у працівника права розірвати трудовий договір протягом строку випробування, попередньо письмово попередивши роботодавця про це за три дні.

Підсумовуючи, зазначимо, що наразі існує нагальна необхідність новелізації законодавства щодо випробування при прийнятті на роботу. Безумовним імперативом є необхідність гарантування рівних прав роботодавця і працівника при визначенні умов, терміну та правових наслідків випробування. Потребується також законодавче визначення категорії «випробування при прийнятті на роботу».

УДК 349.232

**ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ РОБОТОДАВЦЯ ЗАКІНЧУЮТЬСЯ ТАМ,
ДЕ ПОЧИНАЄТЬСЯ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
ТА СВОБОД ПРАЦІВНИКА**

Костюченко О. Є.,

*доцент кафедри цивільного
права та процесу*

*Національного університету державної
податкової служби України,
канд. юрид. наук, доцент*

Нестабільність економіки України з часів розпаду СРСР неминуче позначилась на рівні доходів працюючих та їх сімей. Той факт, що Україна перебуває у перманентному стані кризи, додає труднощів населенню і суттєво позначається на рівні його життя. З часом несприятливі умови життя, а саме низький рівень заробітної плати, мізерні державні соціальні виплати, безробіття, якість їжі й води, екологічні проблеми, призводять до стійкої втрати здоров'я. Ще одним негативним чинником для рівня захищеності громадян став пенсійний вік, а саме його підняття до того віку, до якого доживають не всі українці. Отже, громадяни України не відчують захисту з боку держави як у поточному періоді, так і на майбутнє. Мінімально достатній рівень добробуту громадян повинен повністю задовольняти фізіологічні потреби працюючих та членів їх сімей.

Низькому рівню заробітної плати в Україні сприяє декілька причин: 1 – економічна нерівність працівника і роботодавця; 2 – конкуренція як інструмент ринкової економіки, що призводить до використання в розрахунку заробітної плати прийомів, несумісних із трудовими правами працівників; 3 – фінансові кризи як невід'ємна частина ринкової економіки. У цьому разі, найчастіше, фінансова стійкість підприємств досягається зменшенням заробітної плати і вивільненням працівників; 4 – неефективність контролю за дотриманням законодавства про працю, зокрема в частині заробітної плати, і, як результат, – бездіяльність держави щодо захисту життєво важливих прав та інтересів працюючих.

Стаття 43 Основного Закону закріплює право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має пра-

во на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Разом із тим суспільно корисна праця забезпечує людині майбутні періоди життя за рахунок виплат, які передбачені як соціальний захист. Так, стаття 46 Конституції надає право громадянам на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Отже, працюючи сьогодні, громадяни перераховують єдиний соціальний збір, який формує грошове забезпечення майбутніх періодів. Тому порушення прав працівників на справедливий розподіл роботодавцем прибутків від їх праці неминуче позначається і на рівні їхньої забезпеченості у майбутніх періодах (втрата працездатності, старість тощо).

Уже давно не потребує доказів те, що людина завжди повинна мати можливість існувати власною працею, а її заробітна плата щонайменше повинна бути достатньою для існування. Століттями аргументовано доводиться, що заробітна плата здебільшого має перевищувати рівень, достатній для існування однієї людини, щоб забезпечити існування членів сім'ї. Однак сьогодні з усією гостротою стоїть питання про надання можливості людям заробляти собі на життя працею, ураховуючи те, що заробітна плата залишається основним джерелом прибутку громадян. Проте, як доводить час, навіть законодавчі приписи щодо розміру мінімальної заробітної плати, форм, строків і періодичності її виплати неспроможні забезпечити належним чином «можливість заробляти собі на життя працею». Отже, вирішення цього питання бачиться безпосередньо через законодавче пропорційне збалансування доходів роботодавців (власників) і працюючих, чим наблизити оплату праці до справедливого розподілу прибутків від суспільно корисної праці. Такі результати можливі не тоді, коли держава власними приписами вимагатиме виконання закріпленого мінімального рівня соціальних гарантій, а тоді, коли такі суб'єкти трудового права, як держава, працівники та роботодавці, шляхом «адекватних узгоджень» досягнуть балансу соціальних та економічних

інтересів у соціально-трудових відносинах, закріплюючи їх а актах соціального партнерства.

Яскравим підтвердженням наявного дисбалансу в Україні є державне регулювання соціального захисту малозабезпечених сімей. Так, державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – це щомісячна допомога, яка надається малозабезпеченим сім'ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї. Разом з тим держава визначила, що прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

На противагу наведеному в країнах Європи межа малозабезпеченості визначається можливостями громадян. Так, малозабезпеченими визнаються особи, які не можуть забезпечити собі будь-які чотири з дев'яти наведених благ: 1) плата за оренду; 2) комунальні платежі; 3) утримання житла в теплі; 4) непередбачувані витрати; 5) їсти м'ясо, рибу та білкову їжу кожний 2-й день; 6) тижневий відпочинок на відстані від дому; 7) автомобіль; 8) пральну машину; 9) кольоровий телевізор або телефон. Як свідчить перелік, зазначені блага є нерівнозначними, але принципово, що межа малозабезпеченості визначається не сумою коштів, визначеною в законодавстві, а можливостями користуватися певними благами. Тобто не сума визначає рівень забезпечення громадян, а купівельна спроможність цієї суми. Саме купівельна спроможність є критерієм забезпечення мінімально достатнього рівня захищеності громадян. Якщо ж поглянути на такий підхід із позицій доступу до суспільних благ, то вітчизняний підхід здається асоціальним.

На нашу думку, при визначенні достатнього рівня добробуту громадян, зокрема працюючих, держава має орієнтуватися не на суму коштів, а на суспільні блага, що задовольняють фізіологічні й інші соціальні потреби. У цьому контексті вважаємо доцільним розвивати соціально-партнерські відносини між суб'єктами трудового права, а не вдосконалювати методи ручного регулювання і способи примусового впливу на працедавців із забезпечення державних гарантій. Таке партнерство повинно спрямовуватися не на розв'язання фінансових проблем соціальної сфери (забезпечити

прожитковий мінімум працюючим і членам їхніх сімей), а на задоволення законних фінансових інтересів працюючих. Соціальне партнерство – механізм соціально-економічного розвитку роботодавця, регіону, держави. І вже як результат соціально-економічного розвитку зростатиме якість життя працюючих і членів їхніх сімей, підвищиться рівень добробуту населення.

У цьому контексті оплата праці виступає тим правовим інструментом, який, з одного боку, є доходом працюючого, з іншого – наповнює відповідний бюджет. Оплата праці виступає регулятором попиту і пропозиції на ринку праці. Вона впливає на рівень купівельної спроможності та споживчого попиту. Оплата праці виступає ключовим індикатором використання ресурсів праці. Вона, щонайменше, забезпечує: а) відтворення робочої сили: здоров'я, освіти і духовні потреби; б) формування якості трудового потенціалу; в) стимулювання продуктивності праці; г) існування добросовісної конкуренції на ринку праці за рахунок вирівнювання рівня оплати праці; д) стимулювання роботодавців до застосування трудозберігаючих технологій; е) наповнення фондів державних коштів; є) соціальні виплати майбутніх періодів. Отже, ключовим індикатором переходу рівня забезпечення працюючих від злиденного до рівня, що забезпечує нормальне життя працюючого та його сім'ї, є оплата праці, яка грошима забезпечує можливість працюючого і членів його сім'ї бути здоровими, освіченими та духовно і культурно задоволеними.

УДК 349.235

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Красюк Т. В.,

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Новий проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (далі – Проект) значною мірою відрізняється від попередніх тим, що з нього вилучені норми, які породжували гострі суперечки між роботодавцями і працівниками через порушення одного з обов'язкових принципів – балансу інтересів між сторонами трудового договору. Позитивним є і те, що у Проекті заповнено

необхідними нормами прогалини, які існували. Їх усунення, безумовно, сприятиме поліпшенню практики застосування трудового законодавства. Звичайно, вважати його бездоганним не можна, і це зрозуміло, адже в ньому, як і в будь-якій науково-практичній праці, є певні недоліки.

Наш науковий інтерес спрямований на питання режимів робочого часу, тому зосередимо увагу на відповідних статтях книги третьої проекту Трудового кодексу. Важливою перевагою цього Проекту є те, що в ньому вперше дано визначення поняття робочого часу, якого не було в чинному КЗпП. Цей крок дуже важливий, оскільки, як відомо, в юридичній літературі не існує єдиного погляду на зміст поняття «робочий час». Так, О. І. Процевський переконує, що робочий час треба розглядати крізь встановлений законом або угодою сторін час, упродовж якого працівник згідно з правилами внутрішнього розпорядку повинен виконувати виробничу роботу або службові обов'язки. Достатньо ґрунтовне поняття надає В. С. Венедіктов: «Робочий час можна визначити як час, який встановлено законом або колективним договором, а також за згодою сторін трудового договору на підставі закону, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію». Такі визначення поняття робочого часу вказують на те, що працівники зобов'язані виконувати свої трудові обов'язки протягом нормативів робочого часу. Норматив робочого часу – це встановлена законом або на його основі норма постійної тривалості робочого часу, що підлягає безпосередньому дотриманню протягом певного календарного періоду. Такими нормативами робочого часу є робочий день, робочий тиждень, робоча зміна, робочий місяць, робочий рік. Вибір календарного періоду, протягом якого розподіляється встановлена тривалість робочого часу, залежить від специфіки виробництва і режиму роботи підприємства, установи, організації. Виходячи з цього норми тривалості робочого часу повинні бути встановлені такими, щоб забезпечити сприятливі умови для виконання підприємством своїх функцій повного використання обладнання, злагодженої роботи підрозділів і служб підприємства, а також дотримання норм трудового законодавства з метою охорони здоров'я працівників та забезпечення їм часу відпочинку.

З поняттями «робочий час», «норми тривалості робочого часу» тісно пов'язано поняття «режим робочого часу», що визнача-

ється як порядок розподілу тривалості робочого часу з різних відрізків календарного часу для належного перебігу трудового процесу та забезпечення вільного часу працюючим.

Автори Проекту, узагальнивши погляди вчених, у ст. 120 визначають, що робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу. Таким чином, у ст. 120 вперше надано на законодавчому рівні визначення робочого часу, яке характеризується лаконізмом формулювання і яке, проте, передає сутність цього важливого юридичного поняття. Однак доповнення до визначення: «Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу», безумовно, потребує пояснення, уточнення, конкретизації. Так, наприклад, для працівника важливо знати, чи включати до робочого часу прибуття до робочого місця для виконання трудових обов'язків, спуск до забою в шахті, час доставки заготовок продукції до робочого місця, період здавання готової продукції та інші періоди перебування на підприємстві. На нашу думку, обов'язково слід включати до робочого часу простій з вини підприємства, у разі відсутності електроенергії або водопостачання, короточасні перерви для обігріву і відпочинку.

У чому полягають переваги цього Проекту? У ст. 121 чітко вказано, що нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Таким чином, вичерпано дискусію, яка тривала майже весь час з моменту обговорення попередніх проектів. Ця норма відповідає ст. 22 Конституції України, яка не допускає при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, і конвенції МОП № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень», у якій вперше у світі встановлено 40-годинний робочий тиждень для працівників, незалежно від сфери їх діяльності.

У дослідників тривалості робочого часу завжди виникало питання про те, чому саме восьмигодинний робочий день взято за норму? Протягом кількох століть питання законодавчого обмеження робочого часу було однією з основних вимог у боротьбі за економічні права. Багато політичних партій брали його на озброєння. Після Жовтневого перевороту першим законодавчим актом про працю став Декрет від 29 жовтня (11 листопада) 1917 р. «Про восьмигодинний робочий день». Пояснень, чому робочий день по-

винен тривати саме вісім годин, а не шість чи дев'ять, не існувало. Директор Інституту медицини праці НАМН України академік Ю. Кундієв довів, що на ухвалення Закону дуже вплинули наукові дослідження засновника школи фізіологів І. Сеченова, який звернув увагу на те, що оптимальне співвідношення в циклі «робота – відпочинок» природою закладене в роботі серця людини. Тривалість систоли і діастоли, зазвичай, мають співвідношення 1:2. При такому ритмі серце працює практично без перевтоми протягом усього життя людини. Таке співвідношення дає підстави вважати фізіологічно обґрунтованою саме 8-годинну тривалість робочого часу протягом доби. Таким чином, «8-годинний робочий день» став основоположною вимогою в обстоюванні прав трудящих. Встановлення 40-годинного робочого тижня є цілком науково обґрунтованим і таким, що відповідає основним принципам трудового права.

У зв'язку з вищевикладеним виникає питання про доцільність збереження норми та можливість встановлення в графіках змінності 24-годинної робочої зміни. Органи Міністерства охорони здоров'я наполягають у своїх роз'ясненнях на недопустимості використання режимів, змінною тривалістю 24 години. Як зазначає Ю. Кундієв, у реальних виробничих умовах результатом втоми стають помилкові дії, що призводять до аварійності та травматизму із втратою працездатності, а нерідко і з фатальними наслідками. Ці факти виявлено в промисловості, на транспорті, у лісовому господарстві і навіть у кіноіндустрії. Отже, те, що тривалість такої зміни призводить до перевтоми, є очевидним і не потребує додаткових доказів. На нашу думку, якщо виникає виробнича потреба, можна використовувати і такий режим робочого часу, але з можливістю працівника відпочивати. Проте навіть за цієї умови виконання роботи навряд чи буде ефективним. Не випадково в деяких країнах світу ці години називають годинами присутності, а не роботи. І це справедливо, адже остання передбачає виконання певних завдань.

Новою в Проекті є ст. 144, присвячена роботі на умовах ненормованого робочого дня. У ній вперше на рівні закону дано визначення ненормованого робочого дня, суть якого полягає в тому, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Більш точне визначення цього поняття вже міститься в Рекомендаціях щодо

порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, які затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7. У них зазначено, що ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Вважаємо, що саме це поняття ненормованого робочого дня найдоцільніше включити в ч. 1 ст. 144 Проекту. Працівник, який виконує роботу на умовах ненормованого робочого часу, не може виконувати її епізодично, адже ненормований робочий день може застосовуватися для осіб: 1) праця яких не піддається точному обліку; 2) робочий час яких поділяється за характером роботи на частини невизначеної тривалості; 3) які розподіляють час роботи на свій розсуд. Що стосується вказівки роботодавця виконувати роботу понад норму робочого часу, то така робота підпадає під категорію примусової праці. У ч. 2 ст. 144 Проекту зазначено, що у разі якщо працівник з ненормованим робочим днем залучається роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично (двічі протягом місяця), така робота вважається надурочною. У даній нормі слід чітко розмежовувати надурочні роботи, які вважаються роботою понад встановлену тривалість робочого часу (ст. 62 чинного КЗпП), та роботи на умовах ненормованого робочого дня.

На жаль, Проект не містить будь-якого регламентування питань про нестандартні режими робочого часу. Із розвитком інформаційних технологій та розширенням сфери послуг працівники багатьох професій стали менше перебувати в офісі, а деякі з них взагалі не мають робочого місця. У зв'язку з цим набувають популярності такі нестандартні режими робочого часу, як робота вдома або за викликом, віддалена робота або робота за межами робочого місця. І. Я. Кисильов розглядає такі режими, як суттєвий момент для індивідуалізації і персоналізації режиму праці. Реалії сучасних виробничих відносин, пов'язаних з появою нових способів, видів, умов виконання роботи, вимагають введення такого поняття, як «нестандартний режим робочого часу». Таким чином, авторам Проекту необхідно доповнити Закон статтею про нестандартні режими робочого часу.

УДК 349.2

СТРОКИ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Лежнёва Т. М.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Строки притягнення до дисциплінарної відповідальності мають велике значення як гарантії трудового правопорядку і, передусім, трудових прав та законних інтересів працівників. Обмеження строком існування без реалізації дисциплінарного охоронного правовідношення сприяє стабільності трудових правовідносин, забезпечує реалізацію принципів юридичної відповідальності – індивідуалізації, невідворотності. У зв'язку з цим не можуть бути сприйняті позитивно пропоновані в проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований станом на 20.05.2015) (далі – ТК України) новації щодо строків застосування дисциплінарних стягнень.

За чинним КЗпП України (ст. 148) дисциплінарне стягнення може бути накладене: 1) не пізніше одного місяця з дня його виявлення; 2) не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. В проекті ТК України зберігся лише перший обмежуючий строк: «Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку...» (ч. 1 ст. 363). Таким чином, дисциплінарне стягнення за проектом ТК України може накладатися незалежно від часу його вчинення – головне, щоб у межах місяця з дня виявлення проступку.

Обмеження існування відносин відповідальності певним строком (так звана давність) є традиційним для багатьох галузей права. Так, у вітчизняному кримінальному праві (ст. 49 Кримінального кодексу України) для найнебезпечнішого та найтяжчого правопорушення – злочину – передбачено строки давності від двох до п'ятнадцяти років (залежно від тяжкості злочину) з дня вчинення злочину. Лише у разі вчинення вичерпного переліку найтяжчих злочинів (проти основ національної безпеки України,

проти миру та безпеки людства) давність не застосовується. Адміністративні стягнення відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення (ст. 38) накладаються не пізніше двох місяців (за загальним правилом; в окремих випадках – трьох місяців або 2 років) з дня вчинення правопорушення. Адміністративно-господарські санкції можуть бути застосовані до суб'єкта господарювання протягом шести місяців з дня виявлення порушення, але не пізніш як через один рік з дня вчинення порушення (ч. 1 ст. 250 Господарського кодексу України). Граничні строки застосування штрафних (фінансових) санкцій (штрафів) до платників податків становлять 1095 днів (в окремих випадках – 2555 днів) (статті 114, 102 Податкового кодексу України).

Лише у відносинах цивільної та господарської відповідальності початок строків давності пов'язується не з моментом вчинення правопорушення, а з моментом, коли «особа довідалася або могла довідатися про порушення свого права або про особу, яка його порушила» (ст. 261 Цивільного кодексу України), тобто, по суті, з моменту виявлення правопорушення. Така відмінність пояснюється тим, що кримінальна, адміністративна, адміністративно-господарська, податкова відповідальність мають здебільшого карально-виховний характер, а цивільно-правова та господарська правова – відновлювальний (компенсаційний). Для успішної реалізації каральної та виховної функцій відповідальності має велике значення оперативність, невелика відстань у часі між правопорушенням та відповідальністю. Оскільки основними функціями дисциплінарної відповідальності є саме каральна та виховна, доцільно зберегти в проекті ТК України обмеження права на застосування дисциплінарного стягнення певним строком, обліковуваним з дня вчинення проступку. Вважаємо за можливе збереження нині діючого строку в шість місяців.

Ще більш неприйнятним видається аналізована новація проекту ТК України, якщо порівняти її з нормами про спеціальну дисциплінарну відповідальність:

1) відповідно до абз. 3 ч. 2 ст. 53 Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI «дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня вчинення ним дисциплінарного проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці»; в урядовому проекті Закону України «Про державну службу»

(від 30.03.2015 № 2490) цей строк пропонується збільшити до двох років;

2) відповідно до ч. 4 ст. 48 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII «рішення про накладення на прокурора дисциплінарного стягнення або рішення про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора може бути прийнято не пізніше ніж через рік із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування прокурора у відпустці»; такий же річний строк встановлено поки що чинним Дисциплінарним статутом прокуратури (ч. 1 ст. 12);

3) відповідно до ч. 3 ст. 16 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України (затв. Законом України від 22.02.2006 № 3460-IV) «дисциплінарне стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше півроку. У цей період не включається строк проведення службового розслідування або кримінального провадження або провадження у справі про адміністративне правопорушення»;

4) відповідно до ст. 87 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту (затв. Законом України від 05.03.2009 № 1068-VI) дисциплінарне стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення правопорушення минуло більше року;

5) відповідно до ч. 4 ст. 96 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 № 2453-VI дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше трьох років із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці;

6) п. 6 розділу III Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб передбачає, що дисциплінарне стягнення накладається в термін не пізніше шести місяців з дня скоєння проступку.

Таким чином, законодавець планує відмовити у важливій гарантії при притягненні до загальної дисциплінарної відповідальності, лишивши її для суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності, яка якраз і має бути суворішою.

Таким чином, пропонуємо ч. 1 ст. 363 проекту ТК України викласти в такій редакції: «Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку **та не пізніше ніж протягом шести місяців з дня вчинення дисциплінарного**

проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника». Вважаємо за доцільне залишити шестимісячний строк з огляду на те, що він передбачений КЗпП України, а також актами, що регулюють відносини дисциплінарної відповідальності державних службовців та працівників ОВС.

УДК 349.2:331.108.62-057.34

КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

Луценко О. Є.,

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Корупція стала чинником, що реально загрожує національній безпеці й конституційному ладу України. Вона негативно впливає на різні царини суспільного життя – економіку, політику, управління, соціальну і правову сфери, громадську свідомість, міжнародні відносини і є однією з основних перешкод для побудови демократичної, соціальної, правової держави, утвердження й реалізації принципу верховенства права. Подолати корупцію неможливо без невідворотного настання відповідальності за вчинення корупційного правопорушення.

Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII встановлює, що за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень особи, зазначені в ч. 1 ст. 3 цього Закону, притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

Указаним Законом передбачено, що особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до

дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку. Звідси випливає, що до дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення особа може бути притягнута *лише у тому випадку*, коли судом не було застосовано покарання чи накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування. Тому якщо до особи були застосовані вказані заходи, то виходить, що особу не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності. Проте це прямо суперечить загальному правилу про можливість одночасного притягнення до адміністративної та дисциплінарної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності, адже вони не-взаємовиключні. Окрім цього, якщо не буде встановлено наявності у діях особи ознак кримінального чи адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, то на якій підставі можна буде притягнути до дисциплінарної відповідальності? Адже Закон України «Про запобігання корупції» передбачає проведення службового розслідування за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства з питань запобігання корупції, рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, *лише з метою виявлення причин та умов, що сприяли* вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або невиконанню вимог цього Закону в інший спосіб, проте це розслідування аж ніяк не пов'язується із встановленням наявності чи відсутності у діях конкретної особи певного корупційного правопорушення.

Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 р. № 3206-VI (втратив чинність від 14.10.2014 р.) мав окрему норму стосовно особливостей звільнення з роботи осіб, які вчинили корупційні правопорушення (ст. 22), тоді як чинний Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII схожих положень не містить. Так, Закон «Про засади запобігання і протидії корупції» встановлював, що особи, яких притягнуто до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, підлягають звільненню з відповідних посад у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке

набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом. Про звільнення особи з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених цим Законом, керівник органу державної влади, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації у триденний строк письмово повідомляє суд, який постановив обвинувальний вирок або прийняв постанову про накладення адміністративного стягнення за корупційне правопорушення, та спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань державної служби (ст. 22). Наразі положення щодо строку такого звільнення залишилося лише у ч. 2 ст. 36 КЗпП України, проте чіткого порядку ані КЗпП України, ані антикорупційне законодавство не містять.

Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII передбачає певні обмеження для осіб, звільнених у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення. Обмеження щодо заборони особі, звільненій з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду, якщо інше не передбачено законом. Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється: 1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями, якщо ці особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців; 2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом; 3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа,

організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності. У разі виявлення порушень цих обмежень Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду для припинення трудового договору (контракту). Порушення встановленого обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору відповідно до п. 7¹ КЗпП України.

Отже, вітчизняне законодавство достатньо багато уваги приділяє боротьбі з корупцією, проте вона все ж залишається однією з найгостріших проблем. Саме це й викликало необхідність встановлення спеціальної підстави припинення трудових правовідносин із державними службовцями – вчинення корупційного правопорушення, що є ще одним важливим додатковим кроком на шляху до запобігання корупції.

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ МЕДИКО-СОЦІАЛЬНУ ЕКСПЕРТИЗУ В УКРАЇНІ

Малюга Л. Ю.,

провідний юрист НДС

«Центр дослідження проблем прав людини»

юридичного факультету

Київського національного університету

ім. Тараса Шевченка,

канд. юрид. наук

Дослідження стану реалізації законодавства у сфері медико-соціальної експертизи, в тому числі судової практики, вказує на наявність багатьох проблем, у тому числі непрозорість процедур, відсутність громадського контролю, недосконалість нормативного регулювання. Так, рішенням Колегії МОЗ України від 02.11.2012 р. № 1 «Про стан надання медико-соціальної експертної та реабілітаційної допомоги населенню України» визнано, що стан надання медико-соціальної експертної та реабілітаційної допомоги населенню України є недосконалим та потребує подальшого реформування і системного інтегрованого підходу.

Серед практичних проблем реалізації прав інвалідів слід вказати на проблему недоступності чи обмеженої доступності до ме-

дичного обслуговування осіб з інвалідністю. Зокрема, в Національній доповіді про людський розвиток 2011 року вказується: «необхідно констатувати той факт, що всупереч задекларованості в законодавстві права на отримання безоплатної медичної допомоги, доступ до медичного обслуговування є обмеженим і залежить від рівня доходів, соціального статусу або місця проживання. Люди з низькими доходами, до яких належить переважна більшість осіб з інвалідністю, зазвичай не в змозі заплатити медичному працівникові за надання більш якісних послуг, оплатити процедуру або своє перебування в лікарні, придбати необхідні ліки». На вирішення цієї проблеми в державі розроблюються заходи в декількох напрямках: 1) МОЗ проводить консультації щодо створення окремої незалежної державної медико-соціальної експертної служби; 2) розроблюються проекти щодо переходу до страхової медицини, яка нібито «передбачає підвищення доступу населення, у тому числі людей з інвалідністю, до якісних медичних послуг та висококваліфікованої медичної допомоги».

Надзвичайно важливим в умовах сьогодення є питання удосконалення діяльності МСЕК та розроблення шляхів вирішення існуючих проблем. Як вказується в пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 10.12.2014 (внесений народним депутатом О. В. Кужель, відхилений 07.04.2015), «діяльність таких комісій має вкрай непрозорий і закритий характер. МСЕК вважається однією з найбільш корумпованих установ у сфері державної соціальної політики. Непоодинокими є факти, коли інвалідність та пов'язане з нею відповідне пенсійне забезпечення у комісіях МСЕК можна отримати за хабар. Масовими є випадки, коли права інвалідів, які справді потребують соціального захисту з боку держави, обмежуються і порушуються, про що свідчать численні скарги, публікації у ЗМІ про корупцію і зловживання у МСЕК. Практично в кожного інваліда в Україні слово «МСЕК» сьогодні неодмінно асоціюється з поневіряннями, безправністю і моральним приниженням». Тож, дійсно, є потреба у створенні незалежної експертної комісії і навіть указаний законопроект передбачає ліквідацію діючих МСЕК, створення Державної служби з питань медико-соціальної експертизи та реабілітації і комісії (які є органами цієї служби) на базі нині діючих медико-соціальних експертних комісій, а також надання права українським громадським організаціям інвалідів брати участь

у діяльності цих комісій та контролювати їх роботу. Слід констатувати, що ряд питань у зазначеному Законопроекті стосовно забезпечення прав на працевлаштування інвалідів були негативно оцінені громадськими організаціями інвалідів і тому Проект був відхилений. Вважаємо, що за умови вдосконалення положень Проекту пропозиції щодо створення нової служби у визначеній сфері на вказаних у Законі засадах є цілком прогресивними та такими, що сприятимуть підвищенню рівня забезпечення прав інвалідів. Зокрема, слід позитивно відзначити передбачене законопроектом розширення прав всеукраїнських громадських організацій інвалідів на участь у проведенні медико-соціальної експертизи, що забезпечить: безпосередню участь делегованих представників (соціальних експертів, соціальних експертів-реабілітологів) всеукраїнських громадських організацій інвалідів у складі медико-соціальних експертних комісій; надання права всеукраїнським громадським організаціям інвалідів проводити незалежну (громадську) медико-соціальну експертизу, результати якої підлягають обов'язковому розгляду і врахуванню або аргументованому відхиленню медико-соціальними експертними комісіями. Слід також підкреслити, що залучення громадськості до діяльності МСЕК має забезпечити вирішення проблеми непрозорості її діяльності. Адже, як зазначається в Таблиці рекомендацій та пропозицій до нормативно-правових актів за результатами громадської експертизи, «навіть після прийняття Закону України «Про доступ до публічної інформації» ситуація із прозорістю у діяльності МСЕК не покращилась. Дуже часто МСЕК себе взагалі не розглядають суб'єктом, на якого поширюється дія норм цього Закону. Центром громадської адвокатури були надіслані запити до обласних Центрів МСЕ про отримання інформації відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації». Однак не всі Центри МСЕ дотрималися вимог закону і не надали відповіді на запити. Внаслідок цього, Центр громадської адвокатури оскаржував в суді їх бездіяльність». У пояснювальній записці до вищевказаного Проекту також відзначається проблема безвідповідальності працівників МСЕК: «Одна з найголовніших причин корупції у МСЕК – її хибна інституційна будова, що зумовила поєднання в одній установі конфліктуючих функцій. Лікарі, які входять до складу медико-соціальних експертних комісій, з одного боку, приймають важливі державницькі рішення, пов'язані з розподілом

бюджетних і матеріальних ресурсів (встановлюють інвалідність, яка дає право людям на отримання пенсій та відповідних засобів реабілітації), а, з іншого боку, вони не є державними службовцями і не несуть у повній мірі відповідальності за корупційні дії згідно законодавства.

Що ж стосується страхової медицини, то слід одразу ж зауважити, що, як і у випадку з обмеженістю коштів у інвалідів щодо придбання ліків, така ж сама ситуація спостерігатиметься і в цій сфері, адже задля отримання медичних послуг за страховим полісом особи з інвалідністю все одно спочатку потрібно буде придбати такий страховий поліс за певні кошти. Відзначимо, що користування послугами «за страховкою» сьогодні не завжди доступно навіть здоровій людині, тож вести мову про інвалідів за вказаним напрямком можливо лише за умови, якщо значну частину вартості страхового полісу буде покривати держава з державного бюджету.

Підсумовуючи вищевикладене доходимо таких висновків: сьогодні в Україні безумовною є необхідність у вдосконаленні організації діяльності МСЕК, визначенні її правового статусу з чітким встановленням меж відповідальності її працівників та уповноважених на прийняття рішень осіб, залучення до процедури медико-соціальної експертизи представників громадськості, забезпечення прозорого процесу встановлення груп інвалідності тощо.

УДК 349.22

ЕФЕКТИВНІСТЬ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР ЙОГО РОЗВИТКУ

Нестерцова-Собакарь О. В.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Повноцінний розвиток трудового права прямо залежить від ефективності реалізації його норм. Однак цей процес нині гальмується нездатністю багатьох норм гарантувати, з правової точки зору, досягнення поставлених законодавцем цілей, недоліками їх правової конструкції, численними прогалинами у законодавстві, дублюванням окремих положень Кодексу законів про працю України та підзаконних нормативно-правових актів, невідповідністю значної частини норм трудового законодавства реаліям сьогоден-

ня, численними скаргами громадян щодо порушення їх трудових прав, «застарілістю» окремих положень КЗпП України.

Про ефективність будь-якої норми можна говорити лише тоді, коли вона досягає бажаного результату, певної соціальної мети. Тобто ефективність правової норми виступає співвідношенням між фактичним результатом її дії і тими соціальними цілями, для досягнення яких ця норма була прийнята.

Ефективність правових норм пов'язується з правильністю, оптимальністю, корисністю, доцільністю, економічністю тощо. Ефективність визначається досягненням максимального результату за найменших витрат. Термін «ефективний» (від лат. effectus – дія) в українській мові визначається як дієвий, такий, що призводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект¹. За цим розумінням, елементами ефективності будь-якого суспільного процесу чи явища, в тому числі й законотворення, правозастосовної діяльності, виступають «мета – засіб – результат»².

Так само й ефективність норм трудового права, насамперед, пов'язана зі змістом і формою правових приписів. Безумовно, будь-яка правова норма, в тому числі трудова, матиме високу ефективність лише у випадку, якщо вона відповідає науковим вимогам як з точки зору змісту (соціально обумовлена, відповідає об'єктивним закономірностям протидії адміністративним деліктам), так і форми вираження у правовому приписі (проста і зрозуміла за стилем викладення, точно і однозначно виражає волю законодавця, внутрішньо збалансована та вільна від протиріч, повторів та інших недоліків).

Відтак під ефективністю дії норми трудового права слід розуміти забезпечену високою соціальною обумовленістю, оптимальністю змісту і техніко-юридичної конструкції, а також правильністю застосування, функціональну властивість норми, що виражається в повній або частковій реалізації тієї мети, яку переслідував законодавець під час її створення.

¹ Новий тлумачний словник української мови: в 4-х т. Т. 4 / [уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко]. – К. : Аконіт, 2004. – С. 653.

² Ковальська В. В. Пошук критеріїв ефективності діяльності органів внутрішніх справ / В. В. Ковальська // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002. – № 17. – С. 97–98.

Найважливішими показниками ефективності норм трудового права є: а) відповідність безпосередньої соціальної мети законодавця об'єктивним потребам даного суспільства; б) оптимальність обраного масштабу поведінки для досягнення поставленої мети, можливість досягнення цієї мети юридичними засобами; в) відповідність засобів досягнення мети соціальній цінності передбачуваного результату; г) мінімальність соціальних витрат при максимально отриманому результаті; д) відповідність між реальним результатом дії норми і поставленою перед нею соціальною метою.

Інакше кажучи, проблема ефективності реалізації норм трудового права пов'язана не тільки з виявленням соціальних результатів дії норми права, але і з дослідженням тих соціальних умов, які викликали прийняття цієї норми.

Істотним дефектом законодавчої діяльності у сфері праці нині є недостатня орієнтація законодавця на глибинні закономірності регульованих відносин. Бажання пристосувати чинні норми до сучасних реалій призводить до зниження їх ефективності.

Також при формулюванні соціально значущої мети окремого інституту трудового права необхідно враховувати не тільки чисто юридичний аспект, надзвичайно важливу роль відіграє психологічний аспект, а значить мотивація сучасної найманої праці. Феномен полягає в тому, щоб розробити спонукальні мотиви поведінки сторін трудового договору з реалізації здібностей до праці і забезпечити їх дію переважно примусовими заходами.

Окремими стимулами до реалізації своїх здібностей у трудових відносинах слід вважати зацікавленість людини в конкретній трудовій функції, застосування методів матеріального стимулювання працівників і немонетарної мотивації. Сюди можна віднести встановлення гнучкого режиму робочого часу, надання додаткових вихідних днів, створення «банку неробочих днів», застосування винагород-визнань, забезпечення просування по службі, організацію підвищення кваліфікації за рахунок засобів працедавця, надання використання спортивних споруд, поліпшення оснащення робочого місця працівника, надання соціального пакету за рамками обов'язкового соціального страхування і т.ін.

Дотримання правил юридичної техніки в процесі нормотворчої діяльності також становить необхідну умову якості норм трудового права. Правові акти трудового законодавства мають бути: внутрішньо узгодженими, тобто одні їх норми не повинні суперечити іншим; стабільними, тобто розрахованими на перспективу;

завершеними, тобто поряд із цілями регулювання вказувати на правові засоби їх досягнення і т. д.

Важливе значення має і якість правової стилістики: точний, зрозумілий виклад норми впливає на її правильне розуміння і підвищує якість правозастосовної діяльності.

Ураховуючи викладене головними показниками ефективності норм трудового права, на нашу думку, слід визнати: чітке визначення мети прийняття норми трудового права; повноту відображення в нормі трудового права особливостей сучасної ситуації та ринку праці; прогнозування – наскільки ефективною виявиться запропонована норма або норма, що проектується; урахування при прийнятті норми економічних, політичних, ідеологічних та інших соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві; порівняння результатів застосування норм з їх безпосередньою метою; оптимальність, доцільність і результативність норм тощо.

Отже, неефективність норм трудового права нині пов'язана з декларуванням у трудовому законодавстві багатьох трудових прав працівників, монополізацією окремими виробниками видів і умов праці, слабкою інформованістю працівників і працедавців про можливість правового регулювання трудових відносин з урахуванням норм і основоположних принципів міжнародного права. Недостатнє врахування законодавцем об'єктивних процесів розвитку суспільства породжує негативні тенденції в правотворчості – спрямування його на виконання найближчих, а іноді й неосновоположних завдань.

УДК 349.2

ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ОСНОВИ СПРАВИ ЯК ДРУГА СТАДІЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА: ЇЇ СУТНІСТЬ ТА ЕТАПИ

Обушенко Н. М.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Застосування норм трудового права реалізується через систему певних дій, що вчиняються суб'єктами правозастосування в необхідній послідовності. Це дає змогу виділити у правозастосуванні певні стадії (блоки).

Для того щоб більш детально зрозуміти сутність стадій правозастосування, проаналізуємо дефініцію поняття «стадія». У словниковій літературі стадія визначається як: певний момент, етап, період у житті, розвитку кого-, чого-небудь, які мають свої якісні особливості.

У юридичній літературі дуже часто застосовується категорія процесуальної стадії. Так, наприклад, Ю. П. Битяк, досліджуючи особливості адміністративного процесу, відзначає, що процесуальна стадія – це відносно відособлена, обмежена в часі і логічно пов'язана сукупність процесуальних дій, спрямованих на досягнення певної мети і вирішення відповідних завдань конкретного адміністративного провадження, що характеризується колом певних суб'єктів і закріплюється в процесуальних актах. У кримінально-процесуальному праві під стадією розуміють порівняно самостійні частини кримінального процесу, водночас вони взаємопов'язані та становлять єдину систему кримінального процесу. Кожна зі стадій має свої конкретні завдання та особливості, які характеризуються певною сукупністю процесуальних дій та певним колом учасників. У сфері цивільного процесу стадія розуміється як сукупність процесуальних правовідносин і дій, об'єднаних найближчою метою.

Отже, спираючись на вищевикладене, можемо дійти висновку, що стадія правозастосування – це певна сукупність однорідних дій, що вчиняються у певній послідовності та поєднані єдиним завданням, на виконання якого вони спрямовані. Правозастосування має бути оперативним та раціональним, тобто здійснюватися у найкоротші строки (але без втрати якості) та максимально відповідати ситуації, що склалася. Правозастосовна діяльність у кожному конкретному випадку має складатися лише з тих етапів (групи дій), які є необхідними для адекватного вирішення того чи іншого юридичного питання. Тому, з нашої точки зору, очевидно, що інколи процес застосування норм права може і не мати якоїсь однієї або декількох яскраво виражених стадій, особливо коли ситуація не вимагає від правозастосовного органу заглиблення у сутність справи і може бути вирішена у три етапи, тобто: встановлюються фактичні обставини справи, потім підбирається необхідна юридична норма та приймається відповідний правозастосовний акт. При цьому суб'єкт правозастосування діє, так би мовити, автоматично, не вдаючись до глибинного аналізу юридичної ситуації та норми права, що застосовується.

Підсумовуючи вищевикладений матеріал, вважаємо, що у сфері трудового права слід виділити наступні стадії правозастосування:

I) встановлення та вивчення фактичної основи справи;

II) встановлення юридичної основи справи:

а) обрання тих нормативно-правових актів та норм трудового права, які мають бути застосовані у даному випадку;

б) аналіз відібраного з метою використання у правозастосовній діяльності нормативного матеріалу;

III) винесення рішення, його документальне оформлення та доведення до відома зацікавлених осіб.

Розглянемо і проаналізуємо другу стадію – встановлення юридичної основи справи.

Дана стадія включає два етапи: перший – це відшукування норм трудового права, що підлягають застосуванню у ситуації, яка вирішується. Дана стадія тісно переплітається з попередньою, і здійснити їх чітко розмежування неможливо, адже вони впливають одна з одної. Фактично, процес обрання тієї чи іншої норми трудового права починається тоді, коли суб'єкт правозастосування починає зіставлення фактичних обставин із юридичними ознаками, закріпленими в нормі трудового права. Слід погодитися з думкою С. С. Алексєєва, який у своїх дослідженнях відзначав, що на практиці застосування права являє собою безперервний процес юридичного пізнання, який постійно заглиблюється та під час якого відбувається звернення то до фактів, то до юридичних норм, коли на основі аналізу норм виникає необхідність більш глибоко дослідити фактичні обставини, аналіз же фактичних обставин змушує знову звертатися до норм, уточнювати окремі юридичні питання.

Сутність першого етапу другої стадії полягає в тому, що правозастосовний суб'єкт з усього масиву норм трудового права відшукує одну або кілька норм, які максимально відповідають фактичним обставинам справи, і через застосування якої може бути вирішена ситуація, що склалася. При цьому зазначений суб'єкт здійснює наступні кроки:

1) встановлює галузь права, до якої слід звернутися, та обирає з неї необхідну норму. Вважаємо за необхідне відзначити, що трудові відносини обслуговує не лише галузь трудового права, тож інколи доводиться звертатися й до суміжних із ним галузей (наприклад, цивільне та цивільно-процесуальне право тощо);

2) потім суб'єкт правозастосування перевіряє, чи підходить обрана норма, з точки зору її дії в часі та просторі, а також за колом осіб. У цьому контексті слід погодитись з О. Ф. Скакун, яка вказує, що, обираючи норму права для її застосування, слід встановити: а) чи діяла норма права в момент, коли відбувалися досліджувані обставини; б) чи діє вона в момент розгляду конкретної справи; в) чи діє вона на території, де розглядається справа; г) чи поширюється вона на осіб, пов'язаних з цією справою;

3) і, нарешті, третім кроком є встановлення автентичності тексту норми права, що підлягає застосуванню. Тобто правозастосовний орган перевіряє, щоб у тексті, який є документальним викладенням норми, були відсутні недоліки та помилки технічного характеру (друкарська помилка, невірний переклад тощо). Для цього слід користуватися офіційними виданнями в останній редакції.

Обравши необхідну норму трудового чи суміжних галузей права, тобто зробивши усі вищезазначені кроки, правозастосовний орган переходить до другої підстадії, а саме здійснює аналіз змісту цієї норми. Значення цього етапу полягає в тому, що на ньому відбувається встановлення юридичного змісту норми трудового права через її тлумачення. Суб'єкт правозастосування ретельно аналізує зміст норми права та усвідомлює його значення. Особливо важливою ця процедура є коли у тексті норми, що підлягає застосуванню, зустрічаються оціночні поняття (наприклад, «поважні причини»). У такому випадку правозастосовний орган чи посадова особа визначаються із наявністю офіційного тлумачення положень норми права, що їх цікавить. У разі необхідності вони також можуть звернутися до вивчення існуючих наукових точок зору з приводу роз'яснення юридичної сутності тих чи інших норм трудового права.

Підсумовуючи усі дії, що вчиняються правозастосовним суб'єктом на другій стадії застосування норм трудового права, можемо констатувати, що їх логічним результатом є юридична кваліфікація. Так С. Д. Шапченко зазначає, що кваліфікація – у найбільш загальному її розумінні – розглядається як визначення певним суб'єктом правового змісту окремої фактичної ситуації. Ю. В. Баулін з цього приводу вказує, що юридичну кваліфікацію слід розуміти як встановлення та юридичне закріплення суб'єктом кваліфікації відповідності ознак певної дії, бездіяльності, події, правового акта тощо їх юридичним ознакам, передбачених у визначених правових формах.

УДК 349.22:331

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОВІТНІХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Огієнко І. В.,

*доцент кафедри трудового, аграрного,
екологічного права та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету,
канд. юрид. наук*

Останнім часом у розвинених країнах з'явилась тенденція до зміни пріоритетів у сфері зайнятості – поступовий відхід від класичних форм зайнятості до нестандартних, «атипових». Причин цієї тенденції фахівці називають декілька – це і стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, і, як наслідок, становлення інформаційного суспільства, і необхідність підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки держави. Можливості інформаційних технологій відкривають нові можливості у сфері праці – гнучкий розподіл робочого часу дозволяє людині знайти спосіб реалізувати своє право на працю і поєднувати з виконанням сімейних обов'язків, що, в першу чергу, актуальне для жінок, що мають дітей.

Незважаючи на те, що частка працівників, охоплених нетиповими соціально-трудовими відносинами, в нашій державі значно менша, ніж у західних країнах, де, за різними оцінками, такі форми зайнятості охоплюють від 20 до 30 відсотків робочої сили, і існує тенденція до збільшення цих показників, національне трудове законодавство не може залишатись осторонь цих процесів.

Але традиційно так склалося, що питанням правового регулювання нетипової зайнятості в нашій країні не приділяється достатньої уваги, оскільки ці види зайнятості не повною мірою відповідають класичним складовим трудового договору, наслідком чого стало майже повне виключення цих видів зайнятості зі сфери дії правового регулювання праці, що, у свою чергу, залишило без соціального захисту велику кількість працівників.

Однією з особливостей гнучких форм зайнятості є надання можливості працевлаштування громадянам працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Відповідно до ст. 14 Закону України від 10.07.2012 «Про зайнятість» до них належать: жінки, які мають

дітей віком до 6 років, одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце, особи передпенсійного віку. З метою працевлаштування вказаних категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 відсотків загальної чисельності робочих місць за робітничими професіями.

У країнах, де часткова зайнятість закріплена на законодавчому рівні, одним з вагомих аргументів стало те, що відсутність можливості працювати неповний робочий день або за гнучким графіком роботи часто призводить до невиходу на роботу після закінчення терміну відпустки по догляду за дитиною. Існуюча в Україні система соціальних відпусток дозволяє матері перебувати з дитиною тривалий час після народження, але фактично не сприяє поєднанню зайнятості і виконання батьківських обов'язків. Кодекс законів про працю України передбачає можливість встановлення неповного робочого дня і неповного робочого тижня для жінок, які мають дітей віком до 14 років, але скористатися цим правом жінка може лише за згоди роботодавця. Наслідком відсутності гнучких варіантів зайнятості є вихід матері (або особи, яка фактично піклується про дитину) з ринку праці, що призводить до зменшення частки працюючих жінок серед осіб дітородного віку, поширення бідності серед сімей з дітьми та збільшення нерівності на ринку праці.

Ще однією проблемою є майже повна відсутність правового регулювання у сфері телероботи. За визначенням провідної організації у сфері дослідження телероботи Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли інформаційно-комунікаційні технології використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується. Складовими телероботи можуть виступати надомна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість у спеціально обладнаних телецентрах, зайнятість за схемами аутсорсингу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

В Україні складно оцінити справжню кількість зайнятих у теле-роботі, тому що майже всі вони працюють у «тіні», а на офіційному рівні держава вважає їх безробітними і, як наслідок, вони не мають захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу. Наразі держава не стимулює роботодавців розширювати межі використання гнучких графіків телезайнятості, хоча, якщо забезпечити таких працівників відповідними правами та умовами роботи, ефективність їх праці може бути достатньо високою. За допомогою такого виду зайнятості можливо вирішити ряд проблем: доступ до роботи отримують люди з різних регіонів держави, тому має покращитися ситуація в тих областях, де існує високий рівень безробіття; роботою можна забезпечити найбільш вразливі верстви населення – людей з обмеженими можливостями (інвалідів), самотніх матерів і т.д., унаслідок чого міг би підвищитися рівень їх життя.

Для вирішення вказаних проблем необхідно законодавче забезпечення гнучких форм зайнятості. Отже, слід внести відповідні зміни в трудове законодавство, зокрема в Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення», а також прийняти ряд інших законодавчих актів. Одним із кроків до вирішення цих складних питань є передбачена в проекті Трудового кодексу України ст. 44 «Умова про роботу вдома», і хоча вона не вирішує всіх проблем, пов'язаних із нетиповими видами зайнятості населення, можна вважати це позитивним зрушенням на шляху до створення нормативно-правової бази регулювання та захисту прав і інтересів працівників, зайнятих у даних сферах.

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ, ЩО НАПРАВЛЯЮТЬСЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Островерх А. М.,

*доцент кафедри соціальних
та правових дисциплін Національної
академії Національної гвардії України,
канд. юрид. наук, доцент*

В умовах демократизації суспільства та з початком реформи трудового законодавства в Україні суттєвих змін має зазнати вся система національного трудового права, в тому числі й така його

важлива складова, як гарантії працівникам, а саме підвищення кваліфікації.

Виникнення в трудовому праві інституту підвищення кваліфікації працівників бере свій початок з моменту становлення радянської держави, що гостро потребувала кваліфікованої робочої сили, яка б послужила поштовхом до економічного розвитку держави.

Після розпаду СРСР і набуття Україною незалежності єдина державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів перестала відповідати новим економічним умовам і поступово втратила властиву їй раніше стрункість і цілісність як у підготовці належних кадрів, так і в нормативних актах, що забезпечували гарантійні та компенсаційні виплати працівникам. Питання підвищення кваліфікації працівників перейшли, більшою мірою, на локальний рівень правового регулювання і набули договірного характеру. Поступово слабшали гарантії реалізації працівниками права на безкоштовне підвищення кваліфікації. У сфері державних інтересів залишилися тільки питання підвищення кваліфікації державних службовців, безробітних громадян і осіб, які шукають роботу, а також працівників, чия професійна діяльність має суспільно значущий або небезпечний характер.

Нині прийнята і діє значна кількість нормативних актів різного рівня й різної галузевої належності, в яких містяться норми, що регулюють питання підвищення кваліфікації. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципів положень, що зачіпають права й інтереси працівників і роботодавців, а також не відображають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює необхідність глибокого аналізу всієї нормативної бази, яка регулює відносини з підвищення кваліфікації, з метою її подальшого вдосконалення та систематизації. При цьому необхідно спиратися на міжнародний досвід, особливо країн Європейського союзу.

Перепідготовка і підвищення кваліфікації громадян можуть здійснюватися як за державним замовленням, так і за договорами з підприємствами, об'єднаннями, установами, організаціями, окремими громадянами, тобто на комерційній основі.

Підприємство, як суб'єкт господарювання, є вільним у виборі предмета договору, визначенні зобов'язань, інших умов господар-

ських взаємовідносин, що не суперечать законодавству України. Предметом договору у сфері господарської діяльності підприємства може бути підготовка, перепідготовка чи підвищення кваліфікації працівників. Оскільки метою проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників є створення інтелектуального потенціалу підприємства для досягнення цим же підприємством значних позитивних результатів у здійснюваній господарській діяльності, витрати підприємства, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства є витратами на виробничі цілі, що пов'язані з господарською діяльністю підприємства, і не вважаються особистими доходами (додатковим благом) працівників.

Підприємство може укласти договір на предмет перепідготовки або підвищення кваліфікації своїх працівників не тільки з освітнім закладом, але і з іншим суб'єктом господарювання. Для підвищення кваліфікації працівники можуть бути направлені також і в навчальні заклади іноземних держав, що не позбавляє працівника права на оплату середнього заробітку за час навчання, а також відшкодування витрат на проїзд, мешкання та ін.

Крім витрат, що безпосередньо призначаються для оплати послуг з навчання, також мають місце витрати, пов'язані із забезпеченням гарантій, наданих державою працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва. На час підвищення кваліфікації (навчання) працівники можуть бути забезпечені гуртожитком готельного типу. У разі відсутності гуртожитку працівники мають право на відшкодування витрат з найму житлового приміщення за нормами, встановленими законодавством для службових відряджень.

Наведені вище виплати працівникам, направленим на навчання, гарантуються державою, включаються до фонду оплати праці або регламентуються документами, які регулюють питання витрат на відрядження. Підприємство, установа чи організація, що направляє своїх працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, повинні керуватися ст. 122 КЗпП України, яка гарантує працівнику збереження місця роботи (посади) і проведення виплат, передбачених законодавством.

Наведені вище гарантії є мінімальними державними гарантіями. А отже, підприємство може встановити додаткові види гарантій працівникам, які направляються ним для підвищення кваліфікації, закріпивши їх у колективному договорі або наказі (розпорядженні) керівника підприємства. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» виходить з того, що сторони мають необмежене право вибору питань для обговорення, а значить, і повну свободу у визначенні змісту колективного договору в межах своєї компетенції.

Також можна виділити в законодавстві України питання гарантій і компенсацій при підвищенні кваліфікації працівників бюджетної сфери й підвищенні кваліфікації сумісників.

Якщо працівники приватних підприємств підвищують свою кваліфікацію в разі виробничої необхідності або за бажанням роботодавця, то для більшості працівників бюджетних підприємств, установ та організацій така процедура є обов'язковою. В цілому перепідготовка й підвищення кваліфікації бюджетників здійснюються так само, як зазначено вище, проте є деякі особливості. У першу чергу, слід зазначити, що оплата вартості такого навчання проводиться за бюджетні кошти. Оскільки мінімальні державні гарантії працівникам у разі перепідготовки і підвищення кваліфікації встановлені в КЗпП, то логічно, що їх дія розповсюджуватиметься і на працівників бюджетної сфери.

Проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, здатних конкурувати в умовах ринкових відносин, за рядом важливих причин набувають особливої актуальності. По-перше, мають місце несприятливі тенденції на ринку робочої сили. Сучасне виробництво ставить все більш жорсткі вимоги до професійних якостей працівників. Йде скорочення чисельності робочих місць. По-друге, загострюється конкуренція за робочі місця усередині трудових колективів. Йде об'єктивний процес відторгнення працівників з низькими професійними якостями. По-третє, професійна освіта і кваліфікація в особистісному плані не просто виступають характеристиками того чи іншого працівника, але і стають для нього гарантією соціального благополуччя, умовою його конкурентоспроможності на ринку праці.

УДК 349.222.2

РОБОТА ЗА ВИКЛИКОМ: ДОГОВІР «МІНІМУМ-МАКСИМУМ»

Свічкарьова Я. В.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Переважною формою залучення громадян до праці тривалий час залишався «класичний» трудовий договір, визначення якого надається у ст. 21 КЗпП України. Однак соціально-економічні зміни, що відбулися у нашому суспільстві, викликали впровадження інноваційних підходів залучення до праці: з'явилися різноманітні нетипові форми зайнятості. Тому сьогодні виникає потреба в активізації наукових досліджень, пов'язаних із визначенням юридичної природи і змісту нетипових трудових договорів, їх впливу на статус працівника та роботодавця.

Наразі нетипові трудові відносини залишаються у вітчизняній правовій науці малодослідженими. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: В. Венедіктов, Н. Вишневська, І. Кисельов, А. Лушніков, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Сойфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців: М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів.

Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередковує роботу за викликом. Слід указати, що в українському законодавстві визначення та особливості таких договорів зовсім відсутні, хоча на практиці така робота набуває стрімкого поширення.

Узагальнюючи законодавство та практику укладення трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, відомий фахівець І. Кисельов зазначав, що сутність роботи за викликом полягає в тому, що «...передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня». Таке визначення можна пояснити тим, що виконання роботи працівниками, в ціло-

му, залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо.

О. Прилипко визначає роботу за викликом як «...працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику».

Договори про роботу за викликом поділяються на два види.

Перший отримав назву «договір нуль годин» (zero-hours contracts), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати.

Другим видом є так звані «договори мінімум-максимум» (min-max contracts). У такому договорі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою, ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

За думкою О. Коркіна, договір «мінімум-максимум» – це звичайний договір з неповним робочим часом при роботі в режимі гнучкого робочого часу. Єдиним параметром, за яким договори «мінімум-максимум» не підпадають під рамки законодавства, є те, що початок, закінчення та загальна тривалість робочого дня визначаються не за згодою сторін (як це має місце у випадку з роботою в режимі гнучкого робочого часу), а одноособово роботодавцем – хоча й у встановлених законом межах. Як наслідок, роботу за договором «мінімум-максимум» необхідно розглядати як один із видів роботи на умовах неповного робочого часу.

М. Шабанова вважає, що «...у даному випадку специфіка трудового договору за викликом обумовлена видозміною організаційного критерію і виявляється у встановленні своєрідно невідомого вітчизняному законодавцю режиму робочого часу». У своїй дисертаційній роботі вказана дослідниця запропонувала законо-

давчо легалізувати саме «угоду мінімум-максимум» та розробила проект глави «Особливості регулювання праці працівників за викликом», якою слід доповнити чинний ТК РФ.

Вітчизняна дослідниця О. Прилипка вважає, що «...при такій роботі працівник не забезпечується зайнятістю щоденно, а лише тоді, коли його викликає для виконання роботи роботодавець. Таким договором для працівника встановлюються мінімальні гарантії його прав. У разі, якщо працівник не відпрацював нижчу встановлену норму робочого часу, роботодавцем повинна бути виплачена компенсація, визначена договором. До трудової книжки працівника має бути зроблений запис та виданий наказ про прийняття його на роботу, оскільки такі правовідносини між сторонами не припиняються, а мають постійний характер з такою особливістю, відмінною від стандартного трудового договору, як кількість виконуваної роботи. Таким чином, змінюється організаційний критерій трудових правовідносин, оскільки змінюється режим робочого часу працівника, тобто режим такого робочого часу визначається не угодою сторін, а за потребою роботодавця». Виходячи з цього, вказана дослідниця робить висновок про те, що робота за викликом є особливим режимом робочого часу.

Отже, сьогодні серед науковців немає єдиної думки щодо визначення трудового договору про роботу за викликом, а також шляхів легалізації таких договорів на законодавчому рівні.

Право сторін укласти договір про роботу за викликом пояснюється дією конституційного принципу свободи договорів про працю, а також розширенням приватноправових засад у регулюванні відносин, пов'язаних з використанням найманої праці. Однак правова неврегульованість указаних договорів впливає на зменшення соціальної захищеності працівників. На практиці робота за викликом оформлюється цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Тому наразі перед вітчизняною наукою трудового права та законодавцем постає завдання формування відповідної теоретичної та нормативної бази.

УДК 349.2(477):061.1ЄС

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Середа О. Г.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Процес інтеграції України до Європейського співтовариства обумовлює необхідність проведення реформ, удосконалення чинних правових норм, прийняття нових нормативно-правових актів у сфері праці. Після підписання Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язалася поступово проводити адаптацію та гармонізацію національного законодавства відповідно до стандартів ЄС. Трудове законодавство Європейського Союзу ґрунтується на декількох головних принципах, зокрема рівності, авторитеті профспілок і гнучкості у вирішенні спірних питань між роботодавцем і співробітником. Трудове право ЄС досить часто регулює ті питання, які держави-члени не можуть самостійно регулювати без втручання економічного та політичного Союзу. Одним із головних завдань трудового права ЄС, та і взагалі всіх галузей права, є боротьба з дискримінацією, забезпечення рівності у трудових відносинах і захист працівників при звільненні чи банкрутстві роботодавця. ЄС активно бореться з дискримінацією за ознакою статі, віку, кольору шкіри та ін. Важливим завданням ЄС у соціально-трудовій сфері є забезпечення свободи пересування осіб (ст. 19 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС). У широкому сенсі під цим мається на увазі пересування студентів, працівників та осіб, які є громадянами третіх країн, зокрема безвізове пересування осіб відповідно до Шенгенської Угоди. Свобода пересування працівників є основоположним принципом функціонування європейського ринку робочої сили та ключовим принципом трудового та соціального права ЄС.

Наступним, але не менш важливим, завданням у соціально-трудовій сфері є забезпечення регуляції часу на роботу і відпочинок в рамках Директиви 2003/88 / ЄС від 4 листопада 2003 року. Цей міжнародний документ вводить мінімальні вимоги до тривалості робочого часу і періоду відпочинку на всій території Європейського блоку. Директива має на меті встановити тривалість робочого тижня не більше 48 годин (гл. 2 ст. 6 Директиви); що-

денний відпочинок – не менше одинадцяти послідовних годин, при цьому, якщо робочий день перевищує шість годин, працівник має право на перерву (гл. 2 ст. 3–4 Директиви); щотижневий відпочинок – крім установлених одинадцяти послідовних годин відпочинку щодня, працівник впродовж кожних семи днів має право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (гл. 2 ст. 5 Директиви); тривалість відпустки – не менше ніж 4 тижні; відпустка по догляду за дитиною надається не менше ніж на три місяці (гл. 2 ст. 7 Директиви). Держави-члени ЄС можуть вносити зміни до цих вимог, але лише у бік більш сприятливих умов для працівників. Скорочення ж зазначених прав осіб, які працюють, вступає в протиріччя з правом Євросоюзу, а тому є протизаконним.

Окрему увагу слід приділити профспілкам ЄС, які мають дійсний авторитет. Профспілки реально впливають на баланс трудових відносин, чому є свідченням те, що страйки в країнах блоку – поширене явище. Профспілки українського громадянського суспільства повинні відігравати важливу роль у забезпеченні конкретних результатів від реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Угода безпосередньо містить положення про те, що саме професійні спілки мають здійснювати моніторинг за реалізацією Угоди. Сприяння соціальному діалогу є одним із головних завдань розділу Угоди про соціальне співробітництво на шляху просування гідної праці. Сьогодні українські профспілки активно співпрацюють із профспілками в Європі, МОП та іншими організаціями, які представляють інтереси як профспілок, так і власників. Це стосується, перш за все, глав та розділів Угоди щодо забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС є фундаментом розвитку трудового законодавства України відповідно до європейських стандартів. У самій Угоді зазначається, що Європейський Союз визнає європейські прагнення України і вітає її європейський вибір, у тому числі її зобов'язання розбудовувати розвинуту й сталу демократію та ринкову економіку. ЄС упевнений у необхідності для України впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи з метою ефективного виконання цієї Угоди та будучи відданими рішучій підтримці цих реформ в Україні.

Слід проаналізувати декілька положень Угоди, що стосуються трудової сфери. Відповідно до ст. 19 Угоди ставлення до працівни-

ків, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена ЄС, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена. Ми бачимо, що ЄС неухильно дотримується одного зі своїх головних принципів – недопущення дискримінації. Україна та ЄС мають забезпечувати і реалізовувати у своїх законах та практиках основні міжнародно-визнані трудові стандарти, а саме: 1) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; 2) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) фактичне викоренення дитячої праці; 4) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій (ст. 291 Угоди).

А. Ю. Денисевич вважає, що сьогодні наша держава перебуває на підготовчому етапі адаптаційного процесу трудового законодавства Європейського Союзу. Тому важливо усвідомлювати, що ця стадія повинна включати в себе набагато більшу кількість завдань, ніж механічне копіювання міжнародних норм у закони. Це стосується створення нових політично-демократичних органів громадських організацій, які б могли реально втілювати в реальність декларовані норми, гарантуючи при цьому захист прав та законних інтересів людини.

Трудове право Європейського Союзу склалося в умовах європейських інтеграційних об'єднань. Воно пройшло у своєму розвитку ряд стадій, кожна з яких характеризується особливими умовами та факторами. Становлення та розвиток трудового права ЄС відбувалося лише з безпосереднім розвитком соціальної політики Союзу, формування якої, у свою чергу, залежить не тільки від економічного, соціального, політичного та правового розвитку ЄС, а й від підтримки соціальних партнерів, які мають виступати фактором і механізмом формування та реалізації цілей європейської соціальної та трудової політики.

На процес формування трудового права активно впливають як держави-члени, органи ЄС, так і соціально-трудова партнери – організації роботодавців та профспілкові об'єднання. Аналіз норм основних інститутів трудового права ЄС та України дозволяє дійти висновку про їх невідповідність.

Україна ще лише починає свій шлях адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС. Розроблення дієвої правової моделі адаптації потребує об'єднання зусиль, насамперед, фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та засто-

сування науково виважених, серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку. Сутність адаптації полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався у державах-членах Європейського Союзу.

Таким чином, інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже це найкращий спосіб реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників, до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом. Важливим у цих умовах є оцінювання позитивних та можливих негативних наслідків входу України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції.

УДК 349.227; 347.991

**ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ,
СФОРМОВАНІ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ:
ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ**

Сільченко С. О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Відповідно до ст. 360-7 ЦПК України висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених п.п. 1 і 2 ч. 1 ст. 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у ви-

сновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів.

Таким чином, правові позиції Верховного Суду України є одним з важливих факторів, що забезпечують однакову практику застосування трудового законодавства. Провівши відповідне дослідження, вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі з цих позицій, які, вочевидь, матимуть неабиякий вплив на правозастосування в Україні.

2. Так, постановою судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.01.2013 р. у справі № 6-127цс12 передбачено, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Крім того, змістом терміна «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» не охоплюється звільнення, підстава якого не зазначена в ст.ст. 40, 41 КЗпП або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Тому на припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП) заборони, передбачені ч. 3 ст. 40 КЗпП, не поширюються.

3. Як зазначено у постанові судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.02.2013 р. у справі № 6-157цс12, за змістом ст. 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення працедавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП) – не підтверджуються або працедавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП.

4. Певні правові позиції Верховний Суд України сформував стосовно застосування законодавства, яке регламентує порядок вивільнення працівників. Так, зокрема, у справі № 6-40цс15 судові палати у цивільних та адміністративних справах, ухвалюючи постанову від 01.04.2015 р., встановили, що вжиття роботодавцем

заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49² КЗпП не є його обов'язком. Власник є таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49² КЗпП щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом ч. 3 ст. 49² КЗпП роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

5. Верховний Суд України чергового разу заперечив можливість застосування ч. 3 ст. 40 КЗпП до припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку, про що свідчить зміст постанови судової палати у цивільних справах від 02.04.2014 р. у справі № 6-19цс14.

6. Протягом 2014 – 2015 років зазнала суттєвої трансформації практика Верховного Суду України у питаннях, пов'язаних із правовим значенням відмови у наданні згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника.

Так, у постанові судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 24.09.2014 р. у справі № 6-104цс14 зазначено, що, перевіряючи дотримання відповідачем при звільненні з роботи позивача вимог ч. 7 ст. 43 КЗпП України та ч. 6 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», суд повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору правове обґрунтування такої відмови, *не даючи при цьому оцінки обґрунтованості самого рішення.*

У постанові судової палати у цивільних справах від 22.10.2014 р. у справі № 6-163цс14 Верховний Суд України, оцінюючи правомірність застосування ч. 6 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зазначає, що власник має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу за відсутності обґрунтування профспілковим органом такої відмови, *а не з мотивів її відмови.*

Проте у 2015 році відповідна судова практика зазнала суттєвих змін, зумовлених ухваленням постанови судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 01.07.2015 р. у справі № 6-119цс15. Тепер, за логікою суддівського тлумачення ст. 43 КЗпП, ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», оскільки у зазначених нормах зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, *то така обґрунтованість повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства* (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК України, ст. 1, 213 ЦПК України). Отже, рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору *повинно бути достатньо аргументованим* та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника.

Суттєве значення для посилення правових гарантій працівникам матиме правова позиція, висловлена у постанові судових палат у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України від 21.05.2014 р. у справі № 6-33цс14.

По-перше, суд чітко дотримується позиції, що трудове законодавство не тільки зазначає перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, але й встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена ч. 3 ст. 40, ч. 2 ст. 41 КЗпП заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності. Тому він визнав, що звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або *з порушенням встановленого законом порядку* свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.

По-друге, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 235 КЗпП, Верховним Судом України зроблено чіткий висновок про те, що закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в ч. 1 ст. 235 та ст. 240 КЗпП України, а відтак встановивши, що звільнення по-

живача відбулось із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

На посилення гарантій трудових прав найманих працівників спрямовано правову позицію, висловлену у постанові судових палат у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України від 01.07.2015 р. у справі № 6-435цс15.

Так, ч. 1 ст. 235 КЗпП (у редакції станом на час виникнення спірних правовідносин) передбачає, що в разі звільнення без законних підстав працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню (ч. 5 ст. 235 КЗпП).

За змістом норм ст. 236 КЗпП України затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин, негайно, після проголошення судового рішення.

Тому, встановивши у справі, яка переглядається, той факт, що після ухвалення судом 27 червня 2012 р. рішення про поновлення позивача на роботі, відповідач видав наказ про його поновлення на роботі лише 7 травня 2013 р., суд апеляційної інстанції, з яким погодився касаційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про затримку з вини відповідача виконання судового рішення у розумінні ст. 236 КЗпП, яка зумовлює відповідальність, передбачену цією нормою.

УДК 349.2

ПРИЗУПИНЕННЯ ЯК ОКРЕМА СТАДІЯ У ДИНАМІЦІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сімутіна Я. В.,

старший науковий співробітник

відділу проблем цивільного, трудового

та підприємницького права Інституту держави

і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України,

канд. юрид. наук, с.н.с.

У юридичній літературі питання динаміки правовідносин розглядаються завжди у їх тісному взаємозв'язку з юридичними фактами, завдяки яким, власне, і відбувається виникнення, зміна та припинення будь-яких правовідносин.

Про динаміку правовідносин у теорії права говорять у широкому та вузькому значеннях. У разі зміни правового регулювання суспільних відносин, що має, як правило, значну часову тривалість, носить закономірний характер і не може бути подолана, відбувається динаміка правовідносин у широкому розумінні. У вузькому розумінні динаміку правовідносин розглядають як самостійне правове явище, що відбувається завдяки юридичним фактам у часовому проміжку від моменту виникнення правовідносин до їх припинення і пов'язана зі зміною їх базової моделі.

З моменту свого виникнення і за час існування трудові правовідносини зазнають постійних змін внаслідок появи нових і нових юридичних фактів, як правило, актів реалізації прав і обов'язків суб'єктів. Зрозуміло, що одноразова реалізація суб'єктами своїх прав та обов'язків не є кінцевою метою трудових правовідносин і не викликає їх припинення. Особливістю їх є наявність певної сукупності прав і обов'язків суб'єктів, які постійно реалізуються протягом всього існування правовідносин між ними.

Окрім юридичних фактів, що породжують, змінюють та припиняють правовідносини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти у механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні призупиняти здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин. Одним із перших про таку стадію в динаміці трудових правовідносин, як призупинення, почав писати російський професор Л. Ю. Бугров, ідеї якого набули підтримки і серед інших, в тому числі й українських, дослідників трудового права.

Незважаючи на те, що в чинному трудовому законодавстві України поняття «призупинення» в контексті трудового договору не застосовується, Кодекс законів про працю України містить ряд правових норм, які, фактично, передбачають таку можливість. Зокрема, підвищення кваліфікації працівника з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час (ч. 1 ст. 119 КЗпП), та ін. Проте найбільш відомим із правопризупиняючих фактів і одночасно форм призупинення трудового договору є відсторонення працівника від виконання обов'язків.

Уперше правову регламентацію призупинення трудових правовідносин отримало в останній редакції проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, доопрацьований від 20.05.2015 р.), у

якому з'явилася глава 4 під назвою «Призупинення трудових відносин. Відсторонення від роботи».

Виходячи зі змісту ст. 71 проекту Трудового кодексу України призупинення трудових правовідносин – це тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання. Призупинення трудових відносин не тягне за собою обов'язкове їх припинення.

Трудові правовідносини призупиняються: 1) у випадках, передбачених колективним чи трудовим договором; 2) на час виконання працівником покладених на нього громадянських, державних або громадських обов'язків; 3) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку в передбаченому законом України порядку; 4) на час відсторонення працівника від роботи; 5) в інших випадках тимчасового звільнення працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом України.

Отже, призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін. Оскільки основним обов'язком роботодавця за трудовим договором є надання роботи працівнику та забезпечення належних умов для її виконання, а працівника – виконувати визначену роботу, то призупинення трудового договору, в першу чергу, відбувається в цій частині. Інші зобов'язання сторін, зокрема роботодавця щодо виплати працівнику заробітної плати, в окремих випадках можуть бути збережені.

Варто відзначити, що поняття призупинення трудового договору сьогодні застосовується у трудовому законодавстві інших країн. Для прикладу, в Законі «Про трудовий договір» Естонії призупинення трудового договору визначається як тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу та тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою. При цьому наголошується, що призупинення трудового договору не зумовлює розірвання трудового договору.

У Трудовому кодексі Республіки Молдова глава IV присвячена випадкам призупинення дії індивідуального трудового договору. У ній передбачено можливість призупинення роботи працівником

і виплати йому винагороди роботодавцем, що може настати внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін, за угодою сторін або з ініціативи однієї зі сторін договору.

Виходячи з вищевикладеного призупинення є окремою стадією в динаміці трудових правовідносин, яка повинна знайти своє легальне закріплення в новому Трудовому кодексі України.

УДК 349.22

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ДОСЯГНЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Смолярова М. Л.,

*доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
Запорізького національного технічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Для економічного розвитку не тільки підприємства, а й країни в цілому, ефективність праці має величезне значення. Стратегічною метою роботодавця повинно стати впровадження найбільш ефективних систем матеріального стимулювання працівників, які покликані посилити їх мотивацію до праці та забезпечити об'єктивну оцінку праці. На сучасному етапі важливого значення для удосконалення систем матеріального стимулювання праці набуває вирішення проблеми формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності на підприємстві, що вимагає досконалого вивчення соціально-економічних чинників досягнення ефективності праці.

Дослідженню питань, пов'язаних із підвищенням ефективності праці працівників, присвячені роботи як закордонних, так і вітчизняних учених, а саме: М. І. Бару, В. В. Жернакова, С. О. Іванова, В. Ф. Капіци, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Разом з тим слід зазначити, що багато теоретичних питань із даної проблеми ще не вирішені і вимагають подальшого комплексного дослідження.

Під системою матеріального стимулювання праці розуміється сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної заці-

кавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Системи матеріального стимулювання праці працівників підприємств за їх роллю, призначенням (напрямами стимулювання) можна поділити на декілька груп:

- системи стимулювання, безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників з виплатою винагороди за такі показники;

- системи матеріального стимулювання через пряме підвищення заробітної плати;

- системи, які є одним із засобів забезпечення матеріальної заінтересованості працівників в ефективній господарській діяльності підприємства;

- системи матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер.

Матеріальне стимулювання праці передбачає внесення в процес мотивації вартісних важелів залучення кваліфікованих працівників до праці, тобто безпосередній соціально-економічний вплив на мотивацію працівника, забезпечення індивідуальної і колективної заінтересованості суб'єктів трудових правовідносин у матеріальному заохоченні. Важливу роль у довгостроковому матеріальному стимулюванні найманих працівників до тривалої ефективної роботи на підприємстві відіграють соціальні пільги, які надають роботодавці своїм працівникам. Соціальні пільги можуть бути як гарантовані законодавством про працю України, так і встановлені локальними правовими актами. Гарантовані державою соціальні пільги обов'язкові для підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності і тому несуть у собі не стимулюючу роль, а роль соціальних гарантій і соціального захисту громадян, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах. Крім цього, роботодавець може надавати своїм працівникам пільги, передбачені колективним договором, а за його відсутності – передбачені в локальному нормативно-правовому акті, затвердженому ним і погодженому з представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Соціальні системи матеріального стимулювання спрямовані на посилення мотивації до праці на підприємстві, зниження плинності кадрів, стимулювання ефективної і якісної роботи працівни-

ків, поліпшення умов безпеки праці та культурно-побутового обслуговування працівників. Крім того, роботодавці, надаючи найманим працівникам соціальні пільги, повинні ставити наступні цілі: по-перше, залучення та утримання на підприємстві, в установі та в організації висококваліфікованих кадрів, а по-друге, підвищення соціального та матеріального добробуту працюючих. Умови та розміри цих винагород і виплат встановлюються на підприємствах залежно від результатів та якості праці працівників з урахуванням, в окремих випадках, їх соціального та сімейного стану.

До систем матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер, належать такі системи:

- система участі працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства;
- система соціальних заохочувальних виплат та компенсацій.

Більш стійка заінтересованість працівників у діяльності підприємств, особливо в оновлюванні виробництва та зміцненні фінансового стану підприємства, забезпечується через їхню участь у власності цих підприємств. Право придбання працівниками акцій підприємства – це можливість не тільки володіти акціями і брати участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів, а й мобілізувати особисті заощадження для інвестування у виробництво. Наприклад, в Угорщині практика матеріального стимулювання за створення майнового капіталу застосовується тільки для керівників підприємств і організацій. Премія встановлюється за річними результатами роботи підприємства, організації у відсотках до «чистого» прибутку.

Безумовно, система участі працівників у прибутках відіграє важливу роль як для заохочення працівників, так і для досягнення найкращих загальних результатів господарювання, але це ще не вирішує проблеми формування дієвого механізму мотивації трудової діяльності на підприємстві.

Соціальні пільги, які надає роботодавець своїм працівникам, повинні бути привабливі для них і вигідні для сторін трудових правовідносин.

Важливим аспектом формування і розвитку систем мотивації та стимулювання працівників підприємств є врахування принципів розроблення подібних систем.

Учені, які займаються дослідженнями питань, пов'язаних із матеріальним стимулюванням на підприємствах, визначили ряд

принципів, яким повинна відповідати існуюча система соціальних пільг для працівників:

1) необхідно виявити матеріальні та нематеріальні потреби працівників;

2) необхідно в повному обсязі інформувати працівників про соціальні пільги, встановлені локальними нормативно-правовими актами;

3) встановлені соціальні пільги мають бути економічно виправдані і застосовуватися тільки з урахуванням можливостей підприємства;

4) соціальні пільги, які вже надані працівникам державою, не повинні встановлюватися на підприємстві;

5) система соціальних пільг повинна бути зрозумілою працівникам, і кожен працівник повинен знати, за які заслуги йому надається та чи інша пільга.

Отже, соціально-економічні чинники відіграють величезну роль у досягненні ефективності праці та повинні впливати на удосконалення мотивації і стимулювання праці на підприємствах, на підвищення рівня професіоналізму працівників, на зміну ставлення працівників до праці, на розвиток творчої ініціативи й активності працівників тощо.

УДК. 349.2

СПІВВІДНОШЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ ТА КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сорочишин М. В.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Національного університету
«Одеська юридична академія»,*

канд. юрид. наук

У Декларації Міжнародної організації праці «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» 2008 року наголошено на тому, що соціальний діалог і практика трипартизму між урядами і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держав і між ними в даний час як ніколи актуа-

льні для забезпечення пошуку рішення існуючих проблем та забезпечення соціальної згуртованості і верховенства закону.

В Україні протягом останніх 5 років було прийнято чимало нормативно-правових актів, якими здійснюється регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці. Двадцять третього грудня 2010 року було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні», який повинен був впорядкувати процес ведення соціального діалогу, створити його інституційну структуру. Разом з тим, незважаючи на те, що в структурно-системному аспекті нормативну базу, якою здійснюється правове регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці, можна вважати сформованою, певні аспекти даних відносин і сьогодні залишаються недостатньо врегульованими.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» залишив найбільше неврегульованих аспектів у частині здійснення таких організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, як обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури. Одним із проблемних питань положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні» залишається співвідношення організаційно-правових форм соціального діалогу, оскільки Законом не визначаються випадки, коли сторони повинні взаємодіяти в тій чи іншій формі. Чинний Кодекс законів про працю України також не визначає хоча б приблизного переліку випадків, у яких мають проводитись консультації, обмін інформацією чи узгоджувальні процедури.

Достатньо актуальним залишається питання про співвідношення таких організаційно-правових форм соціального діалогу, як консультації та колективні переговори.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального діалогу у сфері праці досліджувалися у роботах відомих вітчизняних та зарубіжних вчених: Н. Б. Болотіної, І. І. Бородіна, Р. С. Гринберга, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, А. М. Колота, І. Я. Кисельова, В. В. Лазора, І. О. Лосиці, А. М. Лушникова, М. В. Лушникової, В. Г. Ротаня, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Д. В. Приміча, І. О. Снігирьової, О. В. Смирнова, Г. А. Трунової, О. А. Трюхан, В. Ф. Цитульського, Г. І. Чанишевої, Т. В. Чубарової, С. Ю. Чучі, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка. та ін. Разом з тим питання співвідношення консультацій та колективних переговорів у вітчизняній науці трудового права є малодослідженим.

У аналітичному звіті спільного Проекту МБП та Уряду Канади в Україні «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні» наголошується на необхідності «розвантажити» колективні угоди і колективні договори від положень, які стосуються питань, вирішення і врегулювання яких можна здійснювати застосовуючи інші форми і механізми соціального діалогу, такі як консультації, діяльність інститутів соціального діалогу тощо, а також від положень, що носять неконкретний, загальний характер або повторюють норми законодавства без встановлення їх вищого рівня.

Разом з тим у звіті не надається перелік питань, які доцільно було б вирішувати саме шляхом консультацій, не навантажуючи колективно-договірний процес, а також не зазначається, що могло б стати критерієм вибору сторонами однієї із організаційно-правових форм соціального діалогу: консультацій чи колективних переговорів.

На думку Г. І. Чанишевої та Д. В. Приміча, колективні переговори з укладення колективних договорів, угод як форма здійснення соціального діалогу у сфері праці відрізняються від інших, визначених законом, форм (обміну інформацією, консультацій та узгоджувальних процедур) за метою, способом регулювання, строками, порядком ведення, правовими наслідками.

Проте, на нашу думку, основним критерієм розмежування консультацій та колективних переговорів як організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці є саме коло питань, на вирішення яких спрямовані дані форми соціального діалогу у сфері праці, тобто предмет даних форм.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

З огляду на це, як правильно зазначає Д. В. Приміч, предметом колективних переговорів можуть бути будь-які питання застосування найманої праці, зокрема визначення умов праці та зайнято-

сті, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин між сторонами соціального діалогу у сфері праці.

Разом з тим чинним законодавством не визначено хоча б орієнтовного переліку питань, з приводу яких сторони соціального діалогу у сфері праці повинні проводити консультації. Відповідно до ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

Кодексом законів про працю України визначено лише один випадок обов'язкового проведення роботодавцями консультацій із працівниками. Так, ст. 49-4 КЗпП України закріплено, що власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Разом з тим зі змісту ст. 252 КЗпП випливає, що випадки проведення консультацій не обмежуються лише питаннями зайнятості населення. Так, зокрема, п. 9 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» передбачено проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому і державному рівнях.

Необхідно також звернути увагу на той факт, що законодавство країн-членів Європейського Союзу зобов'язує роботодавця проводити обмін інформацією та консультації переважно з представниками працівників, зазвичай, виробничими радами, а не професійними спілками.

З огляду на зазначене вбачається, що консультації між сторонами соціального діалогу у сфері праці доцільно проводити за таких умов: предметом консультацій є рішення, яке одна із сторін соціального діалогу у сфері праці має прийняти у майбутньому, дане питання не врегульовано положеннями колективного договору чи колективної угоди; вирішення даного питання не потребує проведення обміну інформацією чи узгоджувальних процедур; вирішення питання потребує визначення думки саме органів трудового колективу.

УДК 349.2:331.215.3(477)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ

Тарасенко В. С.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

У статті 1 Конституції Україна проголосила себе соціальною державою, чим визнала людину найвищою соціальною цінністю.

Відповідно до статті 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Зазначене право належить до найважливіших конституційних соціальних прав людини і громадянина.

Необхідно констатувати, що положення статті 48 Основного Закону лише частково відповідає вимогам статті 25 Загальної декларації прав людини 1948 року, згідно з якою життєвий рівень включає харчування, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. Однак зазначена Декларація не накладає жодних зобов'язань на державу, норми її є декларативними і не потребують ратифікації. Хоча, беззаперечно, Загальна декларація прав людини є зразковим документом у сфері прав людини і формує певні соціальні стандарти прав людини.

Разом з тим положення статті 48 Конституції України повністю відтворюють вимоги статті 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, згідно з якою право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї включає достатнє харчування, одяг і житло. Ратифікувавши цей Пакт у 1973 році, Україна визнала право на достатній життєвий рівень, взяла на себе відповідальність за його забезпечення і тому повинна вживати належних заходів щодо забезпечення здійснення цього права.

Водночас у Конституції України не зазначаються гарантії реалізації права кожного на достатній життєвий рівень, не передбачені встановлені державою механізми досягнення гідного життєвого рівня, забезпечення високої якості життя, у зв'язку з чим таке

право залишається декларативним у нашій країні. Отже, держава на конституційному рівні поки що не прийняла на себе зобов'язання щодо механізму реалізації цього права.

На думку В. В. Мацюкіна, право людини на достатній життєвий рівень є інтегруючим соціальним правом, яке об'єднує собою не лише усі інші соціальні права в одну цілісну систему, але одночасно зумовлює, певним чином, сутність та зміст правового регулювання більшості громадянських і політичних прав. З іншого боку, його реалізація також суттєво залежить від реалізації цілої низки інших конституційних прав та свобод.

Вважаємо, що зміст терміна «достатній життєвий рівень», який визначений у статті 48 Конституції України, не передбачає забезпечення навіть мінімальних потреб особи.

Як зазначає Ж. М. Пустовіт, сутність права на достатній життєвий рівень є можливість достатнього харчування, одягу, житла з метою забезпечення, досягнення певного життєвого рівня.

Н. А. Мяловицька, О. О. Рибак вважають, що достатній життєвий рівень включає в себе не лише право на харчування, одяг та житло, а і на поліпшення умов життя, на медичний догляд, на соціальне обслуговування, на освіту та культуру, які також є необхідною складовою «достатнього життєвого рівня».

Підтримуючи зазначену вище позицію, вважаємо, що достатній життєвий рівень повинен включати в себе все необхідне для задоволення першочергових необхідних потреб людини: достатнє харчування для підтримки належного стану здоров'я, достатню кількість одягу та взуття, достатній обсяг медичної допомоги, забезпечення житлом, освітою, роботою, належне соціальне обслуговування, забезпечення культурних та духовних потреб людини.

Не можна погодитися з думкою П. П. Шляхтуна про те, що якщо держава і зобов'язана гарантувати достатній життєвий рівень, то тільки своїм громадянам, але не іноземцям та особам без громадянства (кожному).

В Конституції України закріплено право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Зі змісту норми, що аналізується, вбачається, що суб'єктом права на достатній життєвий рівень може бути громадянин України, іноземець, особа без громадянства, біженець, особа, яка потребує додаткового або тимчасового захисту, мігрант, тобто будь-яка особа, яка перебуває на території України.

Згідно з частиною 1 статті 26 Конституції України іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Аналогічним чином зазначена гарантія закріплюється і в статті 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства».

Разом з тим Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» уточнюється, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають під юрисдикцією України, незалежно від законності їх перебування, мають право на визнання їх правосуб'єктності та основних прав і свобод людини.

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» особи, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, користуються тими самими правами і свободами, а також мають такі самі обов'язки, як і громадяни України, крім випадків, установлених Конституцією та законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Таким чином, суб'єктом права на достатній життєвий рівень може бути кожна людина, яка перебуває на території України на законних підставах. Враховуючи економічні можливості держави, видається доцільним забезпечувати достатній життєвий рівень все ж таки тільки тим особам, які перебувають в Україні на законних підставах.

Для визначення механізму реалізації державою конституційного права кожного на достатній життєвий рівень пропонуємо доповнити статтю 48 Конституції України частиною 2 наступного змісту: «Держава створює умови для ефективного забезпечення кожній людині гідного рівня життя, нормальної життєдіяльності та функціонування» та частиною 3 наступного змісту: «Право на достатній життєвий рівень забезпечується встановленням державних соціальних стандартів та визначенням державних соціальних гарантій на рівні, не нижчому, ніж прожитковий мінімум, визначений законом».

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Татарінов Р. В.,

*начальник відділу нагляду
за додержанням законів органами
СБУ, державної митної служби
та державної прикордонної служби
прокуратури Сумської області,
канд. юрид. наук*

Сьогодні, в умовах політичної та економічної кризи, що посилюється з огляду на воєнні дії на території Донецької та Луганської областей, підвищеної уваги потребують питання, пов'язані із захистом прав людини, зокрема її трудових прав. Вважаємо, що у контексті останнього перевага повинна бути надана трудовому законодавству, яке має чітко закріпити способи захисту трудових прав працівників та встановити відповідний правовий механізм такого захисту.

Одразу відзначимо, що діючий нині Кодекс законів про працю України не визначає чітко способів захисту трудових прав працівників, хоча деякі з них розкриваються в окремих статтях. У Російській Федерації спостерігається дещо інша ситуація. Так, Трудовий кодекс РФ передбачив спеціальну статтю – «Способи захисту трудових прав і свобод» (ст. 352), відповідно до якої кожен має право захищати свої трудові права та свободи усіма способами, не забороненими законом. Основними способами захисту трудових прав і свобод є: самозахист працівниками трудових прав; захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками; державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права; судовий захист.

Вважаємо за доцільне перейняти відповідний досвід у російського законодавця. Разом з тим висловимо декілька зауважень стосовно вищезазначеної норми. По-перше, деякі положення ст. 352 Трудового кодексу РФ виходять за її межі. Так, назва статті – «Способи захисту трудових прав і свобод», а у змісті йдеться про захист і законних інтересів, що є самостійною категорією. По-друге, з назви статті незрозуміло, про захист чиїх трудових прав і свобод йдеться. По-третє, на наш погляд, розташовувати способи захисту

необхідно дещо в іншому порядку. До речі, розд. XIII Трудового кодексу РФ, у який входить досліджувана стаття, закріплює зовсім інший порядок висвітлення захисних способів. Вважаємо, що необхідно починати перелік способів із судового захисту, оскільки даний спосіб захисту трудових прав, за справедливими зауваженнями більшості вчених, є основою правозахисного механізму держави.

У російській юридичній літературі висловлюються пропозиції з розширення переліку способів захисту трудових прав і свобод, закріплених у ст. 352 Трудового кодексу РФ. Так, Т. А. Нестерова висловлює думку про необхідність доповнити ст. 352 ТК РФ ще одним способом захисту трудових прав – уповноваженими з прав людини. Обґрунтовує дослідниця дану позицію тим, що згідно зі ст. 3 Федерального конституційного закону «Про Уповноваженого з прав людини в РФ» його діяльність доповнює існуючі засоби захисту прав і свобод громадян, не скасовує і не потребує перегляду компетенції державних органів, що забезпечують захист порушених прав і свобод¹. Т. А. Сошникова пропонує віднести право на страйк до способів захисту трудових прав².

Вважаємо за необхідне висловитися з даного приводу, оскільки загалом є позитивним досвідом для національного законодавства існування відповідної статті в кодифікованому трудовому законі. Так, відповідно до ч. 3 ст. 55 Конституції України, кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Стаття 101 Конституції України закріплює, що парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Однак слід відзначити, що і в Росії, і в Україні уповноваженими з прав людини сьогодні приділяється мінімум уваги до проблем дотримання трудових прав працівників, про що свідчать щорічні доповіді. Очевидно, уповноважені з прав людини недооцінюють роль праці в суспільстві і, як наслідок, захист трудових прав. Звідси, напевне, небажання працівників звертатися до них за допомогою. Тому ми не підтримуємо пропозицію щодо ви-

¹ Нестерова Т. А. Защита трудовых прав уполномоченными по правам человека / Т. А. Нестерова // Трудовое право. – 2005. – № 3. – С. 50.

² Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры / Т. А. Сошникова // Законодательство и экономика. – 2004. – № 8.

ділення захисту трудових прав уповноваженими з прав людини як основного способу захисту.

Стосовно пропозиції про доповнення відповідної статті таким способом захисту, як страйк, відзначимо наступне. Страйк, на наш погляд, по суті, є одним зі способів самозахисту працівниками своїх прав, а отже, виділяти його в окремий спосіб уявляється не зовсім правильним.

Таким чином, пропонуємо доповнити Кодекс законів про працю України статтею з назвою «Способи захисту трудових прав та законних інтересів працівників» і наступним змістом: «Працівники мають право захищати свої трудові права та законні інтереси усіма способами, не забороненими законом. Основними способами захисту трудових прав та законних інтересів є: судовий захист; державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права; профспілковий захист; самозахист.».

Способи захисту трудових прав покликані забезпечити ефективне відновлення порушених прав. У зв'язку з цим захистом трудових прав може бути визнана діяльність, у результаті якої забезпечене відновлення трудових прав. При цьому не має принципового значення те, яким способом або способами й у яких процесуальних формах відновлені порушені трудові права.

Вибір працівником способів захисту своїх трудових прав залежить від значущості порушених прав для працівника та від його ділових та моральних якостей. Як відзначає М. В. Курбатова, чим вище оцінює себе працівник як фахівця, тим більше він орієнтований на вибір активних стратегій захисту – «голосу» (відстоювання трудових прав у суді, за допомогою профспілок і т.д.), «шантажу», «виходу» (фактичне звільнення); працівники ж з низьким потенціалом людського капіталу більшою мірою орієнтовані на вибір пасивних стратегій вирішення конфлікту: «підпорядкування», «компромісу» (поступкам роботодавцю, у випадку зустрічних поступок)¹.

Отже, сьогодні, в умовах тотального порушення трудових прав працівників, передусім, у недержаному секторі економіки, існує необхідність застосування усіх механізмів захисту зазначених прав. Найголовнішим при цьому є активна позиція людини з відстоювання порушеного права.

¹ Курбатова М. В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М. В. Курбатова // Социологические исследования. – 2009. – № 7. – С. 57.

УДК 349.232

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Фурик І. Я.,

*асистент кафедри трудового,
аграрного та екологічного права*

*Львівського національного
університету ім. Івана Франка,
канд. юрид. наук*

Задля забезпечення єдиних правових засад централізованого правового регулювання оплати праці органами державної влади було ухвалено багато нормативно-правових актів, які встановлюють численні правила, процедури та вимоги щодо оплати праці у трудовому праві.

Положення щодо часу оплати праці також належать до сфери державного нормативного регулювання. Відразу зауважимо, що термін «час оплати праці» у чинному трудовому законодавстві не вживається. Кодекс законів про працю закріплює поняття «строки виплати заробітної плати» (ст. 115), а Закон України «Про оплату праці» говорить про «строки та періодичність виплати заробітної плати».

Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.) закріплює правило, згідно з яким заробітна плата повинна виплачуватись через регулярні проміжки часу, та оперує поняттям «періоди виплати заробітної плати».

Рекомендація МОП № 85 щодо захисту заробітної плати (1949 р.) у розділі II описує «періодичність виплати заробітної плати»: для працівників з погодинною, поденною, потижневою системою нарахування заробітної плати повинно здійснюватись не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують 16 днів; для службовців – не рідше одного разу на місяць; для робітників-відрядників – не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують 16 днів.

Науковці по-різному підходять до питання часу оплати праці. О. В. Валецька, наприклад, пише про періодичність та дні виплати заробітної плати. Про черговість та строки виплати заробітної плати зазначає Я. В. Сімутіна.

Таке понятійне різноманіття повинне бути усунене, адже кожен термін чи поняття у праві мусить мати чітке змістовне напов-

нення. Натомість, сьогодні прослідковується тавтологія у визначенні понять при характеристиці правил щодо часу оплати праці. А саме, відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови, термін «строк» пояснюється як установлений, визначений для чого-небудь відрізок часу; установлений, призначений час, момент. А період – це проміжок часу, обмежений певними датами, подіями і т.ін.; відтинок часу, позначений існуванням чого-небудь; проміжок часу, протягом якого відбувається якийсь регулярно повторюваний процес або рух.

За Цивільним кодексом України строком є певний період у часі, зі впливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення. Терміном є певний момент у часі, з настанням якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення.

На наше переконання, для позначення сукупності правил щодо строків та термінів оплати праці найкраще підходить поняття «час оплати праці». Адже воно в українській мові трактується як міра тривалості чогось, як часового проміжку, упродовж якого здійснюється певне явище чи подія.

Чинне трудове законодавство закріплює чіткі правила щодо строків оплати праці. Згідно зі ст. 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникові регулярно в робочі дні у строки, установлені колективним договором, але: 1) не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів; 2) не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Ці вимоги поширюються на всіх роботодавців: як на юридичних, так і на фізичних осіб-підприємців.

Потрібно зазначити, що Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці» містять вимогу щодо мінімальної кількості виплат заробітної плати на місяць (не рідше двох), якої роботодавець зобов'язаний дотримуватись при встановленні строків оплати праці. Водночас роботодавець має право платити працівнику за виконання трудових обов'язків і більше двох разів (наприклад, один раз на тиждень або кожні 10 днів тощо).

Оплата праці мінімум двічі на місяць є обов'язком роботодавця, який він повинен виконувати незалежно від згоди працівника отримувати плату один раз на місяць. Установлення роботодавцем у документах, що регламентують строки та терміни оплати праці, умови про разову місячну виплату є неправомірним, адже, згідно зі ст. 97 КЗпП, власник або уповноважений ним орган чи

фізична особа не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, установлені законодавством.

Оплата праці проводиться у робочі дні. Якщо день виплати заробітної плати збігся зі святковим, неробочим або вихідним днем, оплата праці здійснюється напередодні (ч. 2 ст. 115 КЗпП). При цьому доцільно зобов'язати роботодавця повідомляти працівників про день, годину та місце оплати праці щоразу перед черговою виплатою.

Усе викладене вище дозволяє зазначити, що встановлення мінімальних гарантій оплати праці щодо часу виплати заробітної плати є одним із завдань нормативного закріплення умов оплати праці на державному рівні.

Звертаємо увагу на те, що нормативний спосіб закріплення умов оплати праці може бути реалізований також і на локальному рівні. Йдеться, зокрема, про локальне нормотворення.

Локальне нормативне регулювання умов оплати праці покликане забезпечити поєднання інтересів роботодавця й окремого працівника. Надання підприємству значного обсягу прав з регламентування оплати праці дозволяє щонайкраще враховувати специфіку виробництва й найдоцільніше виконувати поставлені завдання. Водночас роль державного регулювання абсолютно не зменшується, тому що саме йому належить забезпечити різноманітність локальної регламентації.

Коло питань, які можуть бути вирішені на рівні підприємства щодо оплати праці, на нашу думку, охоплюють запропоновані нами умови оплати праці щодо часу виплати. Головне при цьому, щоб не порушувались та не зменшувались визначені на державному рівні гарантії.

УДК 349.22(477):331.106.4

ОСОБЛИВОСТІ ДЕЯКИХ УМОВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Цесарський Ф. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Питання, пов'язані з виникненням, зміною або припиненням трудових відносин, завжди перебували в центрі уваги багатьох дослідників трудового права. Особливий інтерес викликають проблеми, що стосуються визначення правоприпиняючих юридичних фактів як підстав припинення індивідуальних трудових правовідносин.

Трудовий договір є не тільки законною підставою трудових відносин, але й гарантією захисту прав працівника. Не виключенням є й припинення трудового договору, що повинно відповідати міжнародним стандартам і не порушувати права учасників трудових відносин. В українському законодавстві відсутня вказівка на сутність умов припинення трудового договору і процедури, яка цьому передус.

Відповідно до діючого законодавства трудовий договір припиняє діяти в наступних випадках:

- угода сторін;
- закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 КЗпП);
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

- укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

- з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

- з підстав, передбачених контрактом.

Кожна з даних умов припинення трудового договору вимагає окремого й конкретного розгляду (починаючи з факту їхнього встановлення). Вважаємо за необхідне визначити найбільш проблемні аспекти встановлення й правильного тлумачення норм законодавства України щодо підстав припинення трудового договору в умовах сучасного розвитку суспільних відносин.

Особливу актуальність в умовах часткової мобілізації в Україні набула така підстава припинення трудового договору, як призов або вступ працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Стаття 119 Кодексу законів про працю України закріплює за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу по призову по мобілізації, або прийнятими на військову службу за контрактом у випадку виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації і (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, право на збереження місця роботи, посади на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування і форми власності.

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, і підлягаючих звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але які продовжують військову службу у зв'язку

з оформленням контракту, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Встановлені гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби одержали поранення (інші ушкодження здоров'я) і перебувають на лікуванні в медичних установах, а також потрапили в полон або визнані безвісти відсутніми, на строк до дня, що слідує за днем їх встановлення на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у випадку закінчення ними лікування в медичних установах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісти відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

При розгляді даних положень виникають наступні питання: чим підкріплені ці гарантії, тобто яка відповідальність наступає за їхнє порушення? хто або які органи контролюють і забезпечують дані гарантії? яка процедура контролю за виконанням зазначених гарантій?

Відповіді на ці питання повинні були бути знайденими в законах України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Кримінальному кодексі України або ж у спеціальному підзаконному акті.

У свою чергу, виявлені наступні положення, що стосуються регулювання припинення трудового договору внаслідок призову або вступу працівника або роботодавця-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

В Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» вказується, що громадянам України, які звільняються з роботи у зв'язку із призовом або прийняттям на військову службу, виплачується вихідна допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат.

Частина 2 ст. 39 має відсильний характер і визначає, що громадяни України, покликані на строкову військову службу, військову службу по призову по мобілізації, або прийняті на військову службу за контрактом у випадку виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації і (або) введення воєнного стану, користуються

гарантіями, передбаченими ч. 3 і 4 ст. 119 Кодексу законів про працю України.

Громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних з постановкою на військовий облік, призовом або прийомом на військову службу, а також особи, які направляються районними (міськими) військовими комісаріатами на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних або стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання вказаних обов'язків і знаходження в лікувальній установі охорони здоров'я, зі збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати. Відповідальність за порушення цієї норми також не визначена.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» громадяни зобов'язані: з'являтися за викликом у військові комісаріати (військовозобов'язані Служби безпеки України – за викликом Центрального управління або регіонального органу Служби безпеки України, військовозобов'язані Служби зовнішньої розвідки України – за викликом Служби зовнішньої розвідки України) для постановки на військовий облік і визначення призначення на воєнний час. Тим самим встановлено, що це першочерговий обов'язок і особа повинна призупинити свою будь-яку діяльність, включаючи трудову.

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» встановлює обов'язки підприємств, установ і організацій по мобілізаційній підготовці та мобілізації вести облік військовозобов'язаних, резервістів і призовників із числа працюючих, здійснювати заходи щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації й на воєнний час і надавати звітність із цих питань відповідним органам державної влади, іншим державним органам і органам місцевого самоврядування у встановленому порядку.

Норми, які могли б дійсно гарантувати поновлення на роботі для працівника, також не встановлені, тому що не встановлена відповідальність за їх невиконання.

Відповідно до Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» за громадянином, що проходить альтернативну службу, зберігається право на черговість в одержанні за місцем проживання роботи, а також право на колишню роботу (посаду), що він виконував (займав) до направлення на службу, а у випадку її відсутності – іншу рівнозначну роботу (посаду) на тому ж або, за

згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Він користується переважним правом на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників протягом двох років від дня звільнення з альтернативної служби.

Контроль за дотриманням власниками підприємств, установ та організацій або уповноваженими ними органами законодавства про працю при проходженні громадянами України альтернативної служби здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю. Тобто даним Законом визначено, хто повинен стежити за дотриманням гарантійних норм, однак яким чином будуть покарані роботодавці за їхнє невиконання, та кож не встановлено.

Розглядаючи зміни, які були внесені в Кримінальний кодекс України, можна акцентувати увагу на доповненні розділу XIV. Даним розділом встановлена відповідальність у сфері охорони державної таємниці, недоторканності державних кордонів, забезпечення призову й мобілізації. Внесення ряду змін у сучасних умовах є закономірним явищем. Однак розділ V, що регулює злочини проти трудових прав, залишився без змін, що є значним недоліком законодавства, тому що відсутня норма, яка встановлює відповідальність за порушення гарантій трудової діяльності.

Уявляється необхідним внесення змін в усі зазначені нормативно-правові акти, які будуть давати чіткі відповіді на питання, що виникають не тільки в теоретиків у сфері права, але й у тих, кого це безпосередньо стосується.

УДК 349.226

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Конституція України в статті 43 закріплює право на працю. Воно визнається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або

на яку вільно погоджується. Власник підприємства, установи чи організації зобов'язаний створити працівникам належні та безпечні умови праці. Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу.

Чинне трудове законодавство України гарантує працівникові дотримання тих умов трудового договору, які були обумовлені при його укладенні. Як правило, одностороння зміна умов не допускається. Роботодавець не має права в односторонньому порядку вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором. Означене положення міститься в ст. 31 Кодексу законів про працю України. Однак у процесі роботи з різних причин може виникнути потреба щодо зміни умов трудового договору. У ст. 32 Кодексу законів про працю України передбачено три види зміни умов трудового договору: а) переведення на іншу роботу; б) переміщення на інше робоче місце; в) зміна істотних умов праці.

На кожному робочому місці на працездатність впливають, здебільшого, декілька факторів, а не всі. Серед основних напрямів розвитку трудового потенціалу у сфері зайнятості державна політика України передбачає раціональне використання робочої сили та здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку із зміною форм власності підприємств та впровадження механізму їх банкрутства. У вирішенні цих проблем велику роль може відіграти переведення на іншу роботу. Законодавство про працю України не містить легального визначення поняття переведення, а лише вказує на окремі ознаки, що характеризують це поняття, і на відмінність переведення від переміщення на інше робоче місце.

Переведення працівника на іншу роботу – одне із найскладніших питань у трудовому праві. Як зазначають науковці, у вирішенні означеного питання переплелися багато сучасних протиріч, неузгодженостей, а головне, невизначеності щодо поняття примусової праці, меж дисциплінарної влади роботодавця, співвідношення прав та інтересів працівників і роботодавців¹.

¹ Трудове право України : підручник / ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2001. – 564 с.

Проблеми правового регулювання переведення розпочинаються з неурегульованості самого поняття «переведення». Так, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. (постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Переведенням є й зміна місця роботи, місцевості, навіть разом із підприємством, установою, організацією. Однак зміна робочого місця без зміни трудової функції у тій же організації є переміщенням працівника і не потребує згоди працівника – за умови, що не змінюються інші істотні умови праці.

Переведення працівників ґрунтується на двох принципах: по-перше, визначеності трудової функції працівника; по-друге, господарської влади роботодавця.

Ознакою переведення є звільнення працівника від виконання за укладеним трудовим договором роботи та доручення роботи, не обумовленої трудовим договором. Згідно зі ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Трудове законодавство гарантує працівникові умови трудового договору, обумовлені при його укладенні і, як правило, не допускає їх односторонньої зміни. Так, згідно зі ст. 32 КЗпП України, переведення допускається тільки за згодою працівника, крім випадків, передбачених у ст. 33 КЗпП України та інших законодавчих актах України.

Переведенням є також зміна інших умов трудового договору: систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи та інших умов праці, обумовлених сторонами при його укладенні чи встановлених законодавством. Переведення до іншої місцевості слід відрізняти від службового відрядження. На відрядження, як правило, не треба згоди працівника.

Переведенням вважається й тимчасове виконання обов'язків для заміщення тимчасово відсутнього працівника (хвороба, відрядження, відпустка, підвищення кваліфікації працівника тощо). У чинному трудовому законодавстві України порядок тимчасового заміщення теж чітко не врегульовано. Тимчасовим заміщенням вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язано з розпорядчими функціями. Призначення працівника виконуючим обов'язки на вакантну посаду є переведенням працівника на іншу роботу, якщо він звільняється від виконання своїх обов'язків, і допускається тільки

за згодою працівника. Якщо працівникові доручається виконувати обов'язки тимчасово відсутнього працівника, без звільнення від виконання обов'язків, – то це суміщення професій (посад), яке за згодою працівника не вважається переведенням.

Отже, під переведенням вважається доручення працівникові роботи, не обумовленої трудовим договором, – зміна змісту трудової функції працівника (посади, спеціальності, кваліфікації), місця роботи, а також інших істотних умов праці, визначених при укладенні трудового договору.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж посадою, спеціальністю чи кваліфікацією. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 Кодексу законів про працю України.

Через відсутність легального визначення поняття «переведення працівників на іншу роботу» на основі чинних норм трудового права його зміст постійно уточнюється вітчизняними науковцями. Окремі науковці висловлюють позицію, що переведення на іншу роботу – це такий стан у трудовій діяльності працівника, який веде до зміни суттєвих умов, визначених трудовим договором або законодавством про працю. А тому в основі переведення є зміна не будь-яких умов, а лише істотних, що визначені або угодою сторін при укладенні трудового договору, або чинним законодавством про працю. Інші вважають, що під переведенням на іншу роботу потрібно розуміти будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не були викликані загальними змінами в організації виробництва і праці на підприємстві і вимагають згоди працівника.

З огляду на вищевикладене під переведенням потрібно розуміти зміну будь-якої істотної умови трудового договору. Враховуючи аналіз диспозиції норми, яка міститься у ст. 32 КЗпП України, можна дійти висновку, що переведенням на іншу роботу, яке по-

требує згоди працівника, є доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, а також зміна інших (крім робочого місця) істотних умов трудового договору, у випадку, якщо при цьому відсутні зміни в організації виробництва і праці.

Видається, в умовах реформування трудового законодавства України таке визначення доцільно передбачити в Трудовому кодексі України, а також закріпити, що саме є істотними умовами трудового договору та розкрити зміст таких умов, тому що чітка правова регламентація означених понять суттєво сприятиме усуненню суперечностей у тлумаченні поняття переведення працівників на іншу роботу.

УДК: 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФСПІЛКАМИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

Чумаченко І. М.,

*начальник юридичного відділу
ПАТ «Запоріжсталь», адвокат,
канд. юрид. наук, доцент*

В Україні, як і в усьому світі, профспілки не лише виконують посередницьку роботу між роботодавцем та працівником, але й лобюють інтереси людей найманої праці в державі. Використовуючи соціальні важелі профспілки, співпрацюють з іншими громадськими та політичними організаціями для досягнення поставлених цілей.

Вважаємо, що своєрідна функція профспілок у нинішній ситуації – виступати як система, структура демократичного суспільства, бути консолідованим організмом, який незалежно від форм власності і типу підприємств забезпечує захист трудових прав та законних інтересів працівника.

Зважаючи на нагальну потребу пошуку нових загальнотеоретичних та методологічних підходів до вирішення проблем розвитку соціально-партнерських відносин, визначення ролі профспілок у цьому процесі, звернемося до праць М. С. Грушевського. Головні завдання в галузі соціальної політики М. С. Грушевський визначає так: поглиблення правдивого, послідовно розвинутого демократизму; перебудова державного і соціального устрою в інтересах збільшення продуктивності економіки; створення умов для акти-

вної праці; охорона прав, інтересів і впливів економічно слабших, регуляція економічних і політичних прав на їх користь; творче сприйняття досвіду соціальних перетворень західної трудової демократії; утримання національної культури на рівні загальнолюдського поступу; реформування системи освіти; розробка і впровадження заходів у галузі молодіжної політики; визнання пріоритету прав особистості.

Саме ці засади повинні бути покладені у розробку Концепції соціальної держави. Якщо звернутися до історії незалежності української держави, така Концепція повинна працювати ще до прийняття Конституції, тобто до 1996 року. Слід підкреслити, що в розділі соціальної політики проекту Концепції треба зазначити базові завдання та методи, головним з яких, на нашу думку, є соціальне партнерство, яке являє собою сутність соціальної держави.

Підтвердженням наведеного є думка О. І. Процевського, який зазначив: «важливим завданням соціальної політики держави є досягнення відповідної рівноваги в суспільному житті, у тому числі через профспілки. У сучасних умовах у профспілок і органів держави повинне бути прагнення до соціальної рівноваги, до соціального партнерства. Ринкова економіка із соціальною спрямованістю створює необхідні для цього умови».

Але реальність сьогодення така: в Україні продовжується воєнний конфлікт на сході, зростають комунальні тарифи, населення втрачає роботу і вперше за всі роки незалежності України заморожено та знижено всі соціальні стандарти. І тому намагання Уряду індексувати заробітну плату та пенсійні виплати громадян на 13 відсотків (зростання мінімальної заробітної плати на 160 грн – з 1218 до 1378 грн, а мінімальної пенсії на 124 грн – з 949 до 1074 грн) є провальними в разі забезпечення соціальної рівноваги.

Беручи до уваги офіційну статистику за останні два роки ціни в країні підвищилися на 75 %, не враховуючи ціни на ліки, що прив'язані до курсу долару і, фактично, виросли втричі. Більш ніж на 75 % підвищилася вартість житлово-комунальних послуг у зв'язку з тим, що газ подорожчав у сім разів.

Крім того, за даними Державного комітету статистики, в першому кварталі 2015 року, порівняно з першим кварталом 2014 року, реальні доходи громадян в Україні впали на 23,5 %, валютні заощадження – на 16 %, гривневі заощадження – на 10,1 %, а витрати населення, навпаки, виросли на 12,4 %, споживчі ціни – на

20,3 %. Звертаємо увагу на те, що, по-перше, заморожена мінімальна пенсія (прожитковий мінімум для непрацездатних осіб), до якого були прив'язані всі додаткові доплати.

По-друге, реальну пенсію було знецінено інфляцією та девальвацією. Наприклад, середня пенсія в 2013 році становила 1471 грн (184 долари США), а середня пенсія в червні 2015 року склала 1601 грн (46 доларів США). По-третє, Урядом було введено 15 % податок на пенсії більше ніж 2847 грн, тобто, фактично, на пенсії військових, металургів, шахтарів, машинобудівників, хіміків. По-четверте, для особливих категорій громадян похилого віку було введено пільгове обмеження на право безкоштовного отримання ліків та сплату 50 % за комунальні послуги в разі перевищення 1740 грн на члена сім'ї. По-п'яте, суттєво скоротилися порівняно з 2012 – 2013 роками виплати на санаторно-курортне лікування ветеранів та інвалідів зі 107 млн грн до 88,0 млн грн. По-шосте, на 5 млн грн скорочено фінансування громадських організацій ветеранів в Україні до 71,1 млн грн. Це менш, ніж надавалося в 2012 році – 77,9 млн грн, 2013 році – 78,5 млн грн.

І тому доцільно винести на обговорення законопроект про індексацію заробітної плати та пенсії з урахуванням рівня інфляції на 75 відсотків. Згідно з проектом, якщо пенсіонер отримує 1200 грн пенсії, то вона повинна бути проіндексована на 900 грн та зросте до 2100 грн. А середня заробітна плата в Запорізькій області, наприклад, 2900 грн, повинна зрости на 2175 грн та скласти 5075 грн на місяць.

У цілому заборгованість за 2015 рік підприємствами різної форми власності перед працівниками становить 2,4 млрд грн, а по заробітній платі працівникам бюджетних організацій зросла в 3,3 раза.

Ми вважаємо, що ліквідацію заборгованості по заробітній платі треба проводити при плановій та системній державній політиці, направлений на забезпечення роботою державних підприємств (не тільки вибірково тих, що пов'язані із замовленнями Міністерства оборони України).

Приділити увагу слід підвищенню ефективності роботи Комісії з питань погашення заборгованості та реалізації положень Конвенції Міжнародної організації праці відносно Державної інспекції праці, постійному контролю з боку профспілок, профільних міністерств та відомств, правоохоронних органів.

За оцінками експертів, до кінця 2015 року без роботи можуть залишатися сотні тисяч українських громадян працездатного віку.

Сьогодні в Україні офіційно зареєстровано 427,5 тис. чоловік безробітних (виключаючи Крим і частину територій зони АТО) – і це менш ніж 2 % від працездатного населення. За методикою Міжнародної організації праці, яка враховує не тільки офіційні дані, а й дані опитування населення, рівень безробіття в Україні становить 9,8 %.

За даними Міжнародного фонду Блейзера прогнозований рівень безробіття в Україні досягне 12 – 14 відсотків до кінця 2015 року.

Наприклад, на підставі даних Головного управління статистики в Запорізькій області за 6 місяців 2015 року більш ніж 80 тис. громадян не мали роботи, що становить на 11,3 % більше, ніж за 2013 – 2014 роки. На одне вакантне місце в Запорізькій області претендує 30 здобувачів, по країні – близько 10 осіб. 41 відсоток безробітних – це молодь до 35 років.

Розвиток і удосконалювання соціально-економічних відносин повинні стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціальної напруги шляхом закінчення війни на Донбасі, залучення закордонних інвестицій, введення урядових програм виходу з кризи, створення нових робочих місць.

Не останню роль у цих процесах відіграють профспілки, за допомогою яких повинні вирішуватися гострі проблеми українського суспільства.

Створення діючого механізму захисту соціально-трудових прав і законних інтересів працівників і непрацюючих ветеранів праці комісіями правового захисту і трудових відносин у профспілкових комітетах первинних організаціях профспілки на підприємствах сьогодні розглядається як один з елементів реформування діяльності профспілок і створення високопрофесійної представницької і правозахисної організації.

Наприклад, у профспілці металургів і гірників України правову основу діяльності комісій становлять положення: «Про правову інспекцію праці профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України», «Про службу громадських правових інспекторів праці профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України», «Про громадську юридичну консультацію профкому підприємства».

Істотним нововведенням у діяльності комісій було створення при профспілковому комітеті профспілкової адвокатури.

В 2005 році, коли профспілкова адвокатура була заснована на ПАТ «Запоріжсталь», ми ініціювали необхідність винесення цього важливого питання на V з'їзді Федерації профспілок України, який відбувся 5 квітня 2006 року в м. Києві. Голова ФПУ Олександр Юркін у своїй доповіді зазначив, що «перш за все, слід спрямувати зусилля на захист конкретного працівника шляхом представництва його інтересів у судах, складання позовних заяв, консультацій, організації правового навчання. Тому, нарешті, нам слід перейти від намірів до реального створення профспілкової адвокатури».

Вважаємо, що створення високопрофесійної профспілкової адвокатури повинно бути одним з елементів реформування діяльності профспілок як суб'єкта соціально-партнерських відносин, на що треба звернути увагу під час обговорення проектів Трудового кодексу України.

УДК 349. 2

ПРОФІЛАКТИКА НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Андрющенко К. М.,

молодший науковий співробітник

Науково-дослідного інституту

правового забезпечення

інноваційного розвитку НАПрН України

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці. Питання створення таких умов праці, профілактики виробничого травматизму та профзахворювань на виробництві були, є і повинні залишатися одними з найважливіших та актуальних на будь-якому підприємстві, незалежно від форми власності, розмірів підприємства та кількості працівників. Підвищена увага до проблем безпеки праці пояснюється тим, що, незважаючи на заходи, які вживаються роботодавцями, рівень виробничого травматизму в цілому залишається на досить високому рівні.

Переважаю нещасні випадки трапляються внаслідок організаційних причин, тобто: невиконання вимог інструкцій з охорони праці; невиконання посадових обов'язків; порушення вимог без-

пеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів тощо, що свідчить про недостатній контроль керівників підприємств за організацією навчання та перевірки знань з питань охорони праці, якістю проведення інструктажів з питань охорони праці та інші недоліки в організації безпечного виконання робіт. Тобто нещасні випадки на виробництві трапляються з різних причин, але, в першу чергу, через порушення вимог безпеки під час виконання трудових обов'язків. Тому надважливим є виконання роботодавцем вимог з охорони праці.

Окремо слід приділити увагу підвищенню рівня культури охорони праці. Відомо, що запобігти нещасному випадку набагато легше, ніж виправляти його наслідки. На жаль, працівники частіше свідомо, а іноді й через незнання, ігнорують елементарні правила охорони праці. Розплатою за халатне ставлення до трудової дисципліни є покалічені долі, втрачене здоров'я, а іноді й життя. Пропаганда безпечної праці здатна пробудити у працівників почуття відповідальності за особисту безпеку, а також безпеку оточуючих. Роботодавці ж, у свою чергу, мають усвідомлювати, що ефективна робота підприємства можлива тільки за умови забезпечення на робочих місцях здорових і безпечних умов праці, а отже, й збереження життя працівників.

Важливим питанням у профілактиці нещасних випадків є робота серед молоді та юнацтва. Молоді працівники повинні приступати до роботи і вже розумітися у питаннях охорони праці, адже молодь – це майбутнє держави, найважливіша складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому.

Незважаючи на роботу, що проводиться як працівниками, так і керівниками підприємств, установ та організацій, ризик травмування на багатьох робочих місцях залишається доволі високим, а тому забезпечення належного рівня роботи з питань охорони праці на кожному підприємстві, в установі, організації має стати справою честі для роботодавців, адже безпечні умови праці – це не тільки життя та здоров'я працівників, а й підвищення рентабельності підприємства в цілому.

Боротьбу з травматизмом слід починати з організаційних заходів. При постановці цілей і завдань кожного окремого виробництва необхідно звернути особливу увагу на можливість виникнення небезпечних ситуацій. І тому досить актуальним стає якісне

проведення адміністрацією підприємства контролю за станом охорони праці.

На підприємстві повинна бути створена служба з охорони праці, яка має працювати в наступних пріоритетних напрямках діяльності з профілактики виробничого травматизму:

- виявлення можливостей виникнення небезпечних ситуацій на виробництві, їх профілактика, ознайомлення працюючих із методами запобігання їм і ліквідації;

- проведення роз'яснювальної роботи з усвідомленням працівниками сутності, умов і причин виникнення небезпечних ситуацій на виробництві, застосування заходів адміністративного і матеріального впливу до порушників правил безпеки на виробництві;

- постійне навчання робітників і керівників усіх рівнів правилам безпечного проведення робіт, вмінно чітко й вчасно розпізнати можливість виникнення небезпечної ситуації;

- розроблення і впровадження заходів для унеможливлення випадків, що сталися.

Проведення перевірок стану охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях є необхідним незалежно від форм власності. Метою перевірок є, перш за все, допомога у створенні безпечних умов праці, а не покарання роботодавця. Виявлені порушення фіксуються у поданнях страхового експерта з охорони праці відділення, в яких встановлюється термін усунення виявлених порушень. Страховий експерт відділення повинен контролювати усунення всіх порушень, які викладені у поданнях, а за необхідності надавати практичну допомогу. Тому не менш важливим напрямом роботи з питань профілактики є проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці інженерів та відповідальних працівників за охорону праці.

Практика засвідчує, що запобігання виробничому травматизму як явищу не може бути забезпечене реалізацією якогось одного заходу. Для цього необхідно використовувати комплексний підхід, а саме щодо: техніки і технології виробництва; системи організації і управління виробництвом; використання сучасного технологічного устаткування; запровадження медичного страхування; удосконалення чинної законодавчої бази з охорони праці та ін. Тільки плідна співпраця роботодавців в особі відповідальних за безпечне ведення робіт та виконавців цих робіт сприятиме зменшенню кількості травмувань серед працівників.

Зауважимо, що виробничий травматизм є, насамперед, наслідком недоліків і упущень у роботі керівників підприємств та спеціалістів з охорони праці, а пізніше – працівників. Проте зниження рівня травматизму, запобігання трагедіям на виробництві можна досягти тільки спільними зусиллями зацікавлених сторін, а саме: роботодавців, профспілок, Фонду соціального страхування та самих працівників. Роботодавці ж повинні усвідомлювати, що, наймаючи працівників і використовуючи їхню працю, вони несуть безпосередню відповідальність за їхнє життя і здоров'я.

УДК 349.2

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У ДЕРЖАВІ ЯК ЗАПОРУКА НАЛЕЖНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Бабенко А. О.,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Діяльність професійних спілок історично пов'язана із забезпеченням захисту прав найманих працівників. Сьогодні в Україні рівень охоплення працівників профспілковим членством є досить високим і становить понад 90 відсотків працівників, зайнятих у всіх галузях національної економіки. Разом з цим сучасне становище профспілок в Україні не можна назвати таким, що забезпечує належний захист прав найманих працівників.

Так, у юридичній літературі відзначається, що серед українських профоб'єднань немає єдності, згуртованості у захисті та представленні інтересів працівників у трикутнику «державароботодавці-профспілки». Більше того, інтереси профспілок старого гарту й адміністрацій підприємств сьогодні збігаються, оскільки і першим, і другим не потрібні незалежні профспілки. Перші не хочуть втрачати членів своїх організацій і їх внески, другим зручніше мати підконтрольну профспілку і лояльних працівників¹.

Для більшості працівників профспілкове членство є значною мірою формальним. Такий висновок підтверджують результати опитування, проведеного соціологічною службою УЦЕПД: попри високі офіційні дані про охоплення профспілковим членством,

¹ Страшно далеки они от народа [Електронный ресурс]. – Режим доступа : ukrudprom.ua/Весь_дайджест_eu141205.html.

лише 66,5 % респондентів з числа тих, хто працюють у колективі, задекларували своє членство в профспілці; майже кожен другий (43,2 %) член профспілки не зміг назвати своє профоб'єднання. Переважно формальними для більшості громадян є й причини, що спонукають їх до участі в профспілках: з числа респондентів, які задекларували своє членство в профспілці, майже половина (43,7 %) є членами профорганізацій за інерцією (зберігають профспілкове членство з радянських часів), кожен п'ятий (20,2 %) респондент послався на те, що на підприємстві «прийнято» бути членом профспілки, а 12,2 % опитаних повідомили, що профспілки на їх підприємствах були створені централізованим шляхом, і їх згоди на участь у цих профспілках ніхто не питав. Лише 18,7 % респондентів вважають членство в профспілці необхідним для боротьби за свої права¹.

Аналіз форм, що застосовують профспілки для захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудових відносинах, проведений Центром Разумкова, свідчить про те, що профспілки України все більше переходять від застосування радикальних форм до поміркованих, що використовуються в системі соціального партнерства².

В Україні правовий статус профспілок закріплено на конституційному рівні. Так, відповідно до ст. 36 Конституції України, профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Зазначені положення знайшли своє подальше розкриття та поглиблення у поточному законодавстві. Так, Кодекс законів про працю України закріплює широкі повноваження профспілок, які сприяють захисту трудових прав працівників, зокрема при укладенні та розірванні трудового договору. Так, термін випробування при прийнятті на роботу може бути збільшено до шести місяців

¹ Дослідження проведене в 27 регіонах України за сприяння Агенції Міжнародного Розвитку Сполучених Штатів (USAID) / Угода про співробітництво №121-A-00-98-00614-00. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/additional/analytical_report_NSD20_ukr.pdf.

² Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.razumkov.org.ua/additional/analytical_report_NSD20_ukr.pdf.

лише за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації (ч. 1 ст. 27 КЗпП України). Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник у випадку змін в організації виробництва і праці; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (ч. 1 ст. 43 КЗпП України).

Слід звернути увагу і на комплексний закон – Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, який детально регламентує правовий статус професійних спілок. Зокрема, відповідно до ст. 2 Закону професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Стаття 12 Закону передбачає, що професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не

підконтрольні. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

У проектах Трудового кодексу України (від 26.12.2014 р. № 1658 та розробленому Міністерством соціальної політики України) також не забули про професійні спілки. Разом з тим у деяких випадках повноваження професійних спілок звужуються, зокрема проекти Трудового кодексу України позбавляють профспілки права давати згоду на встановлення працівникам строку випробування від трьох до шести місяців. На наш погляд, подібні звуження є доволі шкідливими для забезпечення належного захисту трудових прав працівників.

Також вважаємо, що не тільки норми законодавства сприяють підвищенню авторитету профспілок. Так, їх статус у суспільстві буде високим, коли профспілки реально будуть захищати трудові права працівників, представляти їх у судах та інших державних органах, боротися за кожного працівника при звільненні, спрямовувати свої зусилля на підвищення заробітної плати та її своєчасну виплату, ефективно використовувати колективні засоби тиску на роботодавця, зокрема частіше застосовувати страйк.

З огляду на курс на децентралізацію влади в Україні сьогодні актуальним є забезпечення представництва профспілок у місцевих органах влади, особливо при вирішенні питань соціального розвитку регіонів; зайнятості та працевлаштування населення; боротьби з безробіттям; умов праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування працюючих, організації їх оздоровлення та відпочинку. Рішення у зазначених питаннях доцільно погоджувати з профспілковими організаціями, які діють на відповідній території.

УДК 349.2:177.9

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бережна К. І.,

*аспірантка Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право кожного трудівника на справедливую і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, визнає ст. 23 Загальної декларації прав людини. Не залишає осторонь це право і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, який проголошує, що держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включаючи, зокрема і винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих та їх сімей. За п. 4 ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Натомість Конституція України право на справедливу оплату праці не закріплює, а обмежується в ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальноновизнаним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн.

Так, наприклад, у ст. 43 Конституції України закріплені тільки: (а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та (б) право на своєчасне одержання винагороди за працю; держава фактично самоусунулась від розв'язання численних проблем оплати праці. Водночас, згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак ця норма залишається декларативною. На підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності все часті-

шою є практика, коли офіційний заробіток усіх або переважної більшості працюючих дорівнює або наближується до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. До цього виду прийнято відносити такі форми оплати праці працівників, які не проходять по документації роботодавця. Подібний варіант протиправної поведінки досить часто практикується підприємствами для того, щоб знизити виплати податків і зборів. Роботодавці тим самим погіршують не тільки соціальне становище працівників, а й економічне становище як окремого регіону, так і країни в цілому. Небезпека тіньової зарплати полягає в тому, що бюджет недоотримує кошти, не сплачуються відрахування до соціально-страхових фондів, люди не матимуть змоги отримати пенсію, яка відповідає рівню їх реальної зарплати. Як перший крок створення правової основи для вирішення цієї проблеми слід визнати внесення змін у ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення окремою статтею такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати».

Що ж стосується обґрунтування такої категорії як, «справедливість», то В. М. Божко висловлює таке міркування: «Загальноправовий принцип справедливості ... на галузевому рівні найяскравіше проявляється в ідеї оптимального поєднання інтересів працівників, роботодавців та суспільства, а в інституті оплати праці – у необхідності обмеження розміру заробітної плати мінімальною величиною, яка забезпечувала б гідне існування не лише самого працівника, але і членів його сім'ї, стала б засобом реалізації їх права на життя, на достатній життєвий рівень».

Проте ми з такою позицією категорично не погоджуємось, адже встановлення розміру мінімальної заробітної плати, відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про оплату праці», є тільки одним зі способів державного регулювання оплати праці, що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Погодимось з обґрунтованим висновком В. М. Вегери, який до суттєвих ознак мінімальної заробітної плати відносить такі: а) гарантується державою; б) визначається виключно законами України; в) має загальнообов'язковий характер; г) установ-

люється за некваліфіковану працю; д) виплачується за роботу в нормальних умовах при належному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків; е) виплачується за виконану працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт); є) не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як бачимо, вузьке трактування принципу справедливості оплати праці суто як обмеження розміру заробітної плати певною мінімальною величиною не відповідає як букві, так і духу трудового права, і тягне за собою порушення прав найманих працівників.

Ми вважаємо, що з метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів слід розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливую оплату праці шляхом диференціації розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт, особливостей та значущості окремих видів виробництв та категорій працівників, а також умов праці. Окрім того, це буде сприяти підвищенню розміру заробітної плати внаслідок її легалізації.

УДК 349.232:331.215.53

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Довбиш К. К.,

*здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Сьогодні трансформаційні процеси суспільства дають підстави для оновленого трактування методів регулювання оплати праці. Це, насамперед, пов'язано з прагненням удосконалити вже встановлені механізми державного і договірної регулювання, щоб адаптувати їх до застосування на сучасних етапах розвитку суспільства. Основним напрямком удосконалення є досягнення оптимального співвідношення між зазначеними способами. Протягом останніх років вищезазначені проблеми знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами. Разом із тим прогалини у дослідженнях саме правових способів та

методів регулювання оплати праці значною мірою зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання оплати праці.

Аналізуючи запропоноване питання доцільно вказати на положення статей 8 та 14 Закону України «Про оплату праці», згідно з якими слід виокремлювати два методи правового регулювання заробітної плати: метод державного регулювання та метод договірної регулювання. Такий поділ підтримується більшістю вчених. Зокрема у працях Н. Д. Гетьманцевої пропонується виділяти державний (імперативний) і договірний методи. Існує думка про поділ методів на відносно самостійні підсистеми регулювання заробітної плати: державне, договірне, ринкове регулювання та регулювання зарплат на підприємствах, в установах і організаціях. Такий поділ все ж таки не є доцільним, адже договірне регулювання вже включає в себе регулювання заробітних плат на підприємствах, в установах, організаціях, тоді як ринкове є більш економічною категорією, аніж правовою, а тому стосується функціонування інституту оплати праці в умовах ринкової трансформації. Для повного розуміння функціонування методів правового регулювання оплати праці на сучасному етапі слід розглянути їх окремо та проаналізувати, яким чином вони забезпечують функціонування інституту оплати праці.

Згідно зі ст. 8 ЗУ «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Одним з головних факторів державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно з Кодексом законів про працю України мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних правових актів та контролю їх дотримання органами влади. Головною метою державного ре-

гулювання є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій: відтворювальної, стимуляційної, регуляторної та соціальної, а також стримування її необґрунтованого зростання, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції. Законодавець визначає, що заробітна плата може встановлюватися в місячному або годинному обчисленні. Практика ж дає право зробити висновок, що законодавчий орган державної влади встановлює лише мінімальну місячну заробітну плату. Актуальність питання про реальне встановлення погодинної мінімальної заробітної плати знаходить свій вияв при забезпеченні правовим захистом працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу з погодинною оплатою. Введення в нашій державі погодинної мінімальної заробітної плати повинно сприяти удосконаленню методів правового регулювання в запропонованій сфері. Пропонується наступний варіант розрахунку погодинної заробітної плати: встановлена державою мінімальна заробітна плата поділена на законодавчо встановлену для різних категорій працівників тривалість робочого часу. На сучасному етапі також є актуальним питання про необхідність на законодавчому рівні скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати в Україні. Для забезпечення такого співвідношення існує законодавчо закріплене прибуткове оподаткування громадян, що знаходить свій вияв у ЗУ «Про оплату праці» і повинно максимально відбиватися на практиці. Існує також думка про необхідність відмови від державного регулювання оплати праці підприємств-монополістів, на яких держава регулює ціну продукції і суворо контролює дотримання антимонопольного законодавства. Не можна погодитися з цією позицією через те, що саме держава забезпечує порядок у сфері оплати праці, встановлюючи імперативні приписи, яких повинні дотримуватися всі суб'єкти правовідносин, що, як наслідок, гарантує собівартість продукції та обмежує монополізм.

Згідно зі ст. 14 ЗУ «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною,

галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців. Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірно-правового регулювання праці, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів відносин у встановленні умов праці на основі досягнення взаємних угод. Його мета – сприяння узгодженню інтересів сторін трудових правовідносин, досягнення соціальної рівноваги і стабільності в суспільстві, підвищення правової свідомості та активності працівників. На сучасному етапі виділяють два види договірного регулювання: колективно-договірне та індивідуально-договірне. Вони відрізняються за наступними ознаками: нормативністю, рівнями регулювання, суб'єктним складом, способами розв'язання протиріч, що виникають у процесі реалізації договірного регулювання, і т.п. Немає єдиної точки зору щодо домінування одного виду над іншим. Одні вчені наголошують на тому, що індивідуально-договірне регулювання переважає над колективно-договірним та державним, які мають виконувати функцію захисту від експлуатації найманої праці. Інші наголошують на первинності індивідуальних трудових відносин, що і є підґрунтям для існування колективних, але не можуть функціонувати без останніх і, як наслідок, не можуть ефективно працювати без тісного взаємозв'язку. Згідно з законодавством України угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у галузі оплати праці, зокрема: мінімальні соціальні гарантії оплати праці, розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів і т.п. Угодою на галузевому рівні щодо оплати праці регулюються галузеві норми, зокрема: нормування і оплата праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп, категорій працівників галузі, умови зростання фондів оплати праці, встановлення міжпосадових співвідношень в оплаті праці.

З огляду на вищевикладене слід зробити висновок про існування двох методів правового регулювання оплати праці: методу державного регулювання та методу договірного регулювання, що, взаємодоповнюючи один одного, створюють підґрунтя для ефек-

тивного розвитку й існування інституту оплати праці. На сучасному етапі роль методу договірної регуляції постійно зростає. У свою чергу, держава виступає в ролі соціального партнера та сприяє своїми координуючими та єднальними функціями досягненню соціального компромісу між роботодавцями й працівниками та контролює дотримання закріплених законодавством прав працівників.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Євхутич І. М.,

*викладач кафедри цивільного права і процесу
факультету з підготовки фахівців для підрозділів
кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки
Львівського державного університету внутрішніх справ;*

Федак О. Р.,

*курсант 2-го курсу факультету з підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної міліції
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудові правовідносини, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і, передусім, Кодекс законів про працю, повинен розглядати людину – основного суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер. Адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які виступають у якості працівників. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні.

Проблематика трудового законодавства свого часу стала об'єктом дослідження таких учених, як Н. М. Хуторян, В. В. Лазор, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Р. І. Кондратьєв, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, А. М. Курінний, М. В. Лушнікова, А. Ф. Нуртдінова, Ю. П. Орловський, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко.

Завдання внесення змін до регулювання трудових відносин стоїть перед владою вже більш як десять років. Відповідно до планів уряду Трудовий кодекс мав бути прийнятий разом з Податковим і Житловим кодексами до кінця 2010 року. Усвідомлюючи неприпустимість повторення історії з прийняттям Податкового кодексу, коли протиснутий урядом закон ледь не призвів до його відставки, уряд відправив проект Трудового кодексу на доопрацювання з обіцянкою врахувати всі зауваження.

Повільне проведення оновлення трудового законодавства, як це спостерігається на практиці, не в останню чергу пов'язано зі слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування. Концепція, перш за все, має виражати принципові положення стосовно сфери дії норм трудового права. Необхідність внесення змін у трудове законодавство обумовлена новаціями цивільного та господарського права. Опосередкований вплив на звуження сфери розповсюдження норм трудового права має податкове законодавство, яке стимулює застосовувати цивільно-правові інструменти регулювання суспільних відносин, особливо у сфері малого бізнесу.

І хоча економічна криза сповільнює розвиток демократичних інститутів у трудовому праві, тим не менш їх необхідно по можливості розвивати, а основні гарантії, зафіксовані у законодавстві необхідно зберігати. Це є особливо важливим, коли отримання прибутку ставиться за першочергову мету та нерідко здійснюється методами, що є характерними для періоду першочергового накопичення капіталу (наприклад, ігнорування охорони праці, безпідставне залучення до надурочних робіт, простої на підприємстві з вини власника, які не є оплачуваними для працівників, укладення строкових трудових договорів, які суперечать інтересам працівника тощо). Зміни та доповнення в нині діючий КЗпП України, підготовка нових законів, розроблення нової концепції трудового права повинні здійснюватись з урахуванням указаних обставин.

Реформування трудового законодавства повинно будуватись на платформі суспільної участі у процесі регулювання трудових правовідносин, при цьому таке регулювання не повинно відбуватися врозріз із державними та суспільними інтересами. Мова повинна йти про підтримання стабільності суспільства в цілому, визнання соціально значущими не тільки прав працівників, але й інтересів роботодавця.

Основна проблема у сфері праці – невідповідність наявних регуляторних актів, досі радянських за своєю суттю, та їхнього інституційного забезпечення реальним відносинам між працівниками та роботодавцями, властивим демократичному устрою та ринковій економіці.

Ще однією характерною особливістю та проблемою сучасного трудового права є те, що до форми його зовнішнього виразу належить досить значна кількість підзаконних нормативних актів. У них містяться тисячі норм трудового права. При цьому деякі з них нерідко вступають у суперечність з актами, вищими за юридичною силою. Реформа трудового законодавства в Україні повинна бути зорієнтована на доктрини природничого права, яке, на відміну від юридичного позитивізму, базується на загальнолюдських, моральних засадах. Основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих та нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства – безперечно, підготовка нового Кодексу, який покликаний комплексно й більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці. У зв'язку з цим підзаконне регулювання повинно здійснюватися тільки на виконання Кодексу. Це сприятиме піднесенню ролі та значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта.

Норми, що регулюють трудовий договір, також вимагають серйозної реформи. Її необхідно зосередити на наданні сторонам реальної можливості домовлятися про умови праці та заробітної плати. В договорі слід чітко визначити права і обов'язки сторін. На жаль, зміни в інституті трудового договору здійснюються по лінії запровадження законами 1990 – 1991 р.р. контрактної форми прийняття на роботу, де основна увага приділялась не змісту контрактів, а термінам його дії. Одночасно контракт збираються перетворити чи не в основну форму прийняття на роботу. За нашим глибоким переконанням, у цьому немає необхідності. По-перше, контракт – це, по суті, строковий трудовий договір, який вже пе-

редбачений законодавством. По-друге, контракти можуть укладатися лише з категоріями працівників, що передбачені відповідними законодавчими актами, а масовий перехід на контрактну систему суперечить здоровому глузду. Ось чому краще в подальшому зберігати вже закореніле поняття трудового договору на невизначений термін, удосконаливши його застосування. По-друге, контрактна форма прийняття на роботу в тому вигляді, в якому вона зараз практикується, створює нестабільність трудових правовідносин.

Отже, в нормах трудового законодавства існує ще цілий ряд суперечностей, які викликають проблеми у процесі застосування. Захист прав людини у сфері праці повинен бути головним орієнтиром галузі в умовах подальшого розвитку ринку праці, інтеграції в міжнародну економіку, глобалізації і пов'язаних із цими явищами проблем у сфері управління працею, в тому числі правового регулювання трудових відносин. Стратегічна мета законодавця щодо реформи трудових відносин полягає в тому, щоб створити в країні ефективний ринок праці, який би забезпечував роботодавця робочою силою належної кваліфікації, а громадян – високооплачуваною роботою та необхідними умовами праці.

УДК 349.2:351.83

МІЖНАРОДНИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Кабаченко М. О.,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка*

Сьогодні трудове право становить собою динамічну галузь права, яка має реагувати на соціально-економічними зміни, які відбуваються в суспільстві. Актуальними постають питання щодо впливу міжнародного трудового права на національне трудове право. Ми маємо на меті дослідити питання визначення поняття «міжнародний трудовий кодекс» та можливість його використання в національному трудовому законодавстві.

У багатьох вітчизняних та іноземних наукових виданнях часто зустрічається термін «міжнародний кодекс праці» (далі – МКП), яким охоплюються усі акти МОП. Дане поняття як певне зібрання трудових норм МОП чи ООН використовують у своїх працях такі

вчені, як: О. М. Грішнова, К. М. Гусов, С. А. Іванов, І. Я. Кисельов, С. В. Колобова, Є. В. Краснов, М. Л. Лютов, А. Р. Мацюк, П. Є. Морозов, Г. І. Чанишева та ін. Однак слід акцентувати увагу на тому, що питання термінологічної сутності поняття «міжнародний кодекс праці» залишається відкритим. Так, автори, які досліджували міжнародно-правове регулювання окремих аспектів трудового права, посилалися на сукупність конвенцій і рекомендацій МОП як на міжнародні трудові стандарти або міжнародно-правові стандарти правового регулювання праці, вказуючи, що міжнародні трудові стандарти також трактуються як норми, закріплені в актах ООН, Міжнародної організації праці, угодах держав. Зокрема, А. Б. Канунников та А. А. Пастухов стверджують, що акти МОП та ООН разом становлять міжнародний кодекс праці як юридичну основу для видання національних норм трудового законодавства.

Тобто не існує єдиного підходу до визначення даних понять, їх співвідношення. У юридичній науці також відсутнє комплексне дослідження даних понять з точки зору міжнародного права, що негативно позначається на їх тлумаченні. Дані положення визначають актуальність розгляду проблеми термінологічної сутності понять «міжнародний трудовий кодекс» і «міжнародні трудові стандарти» з точки зору національного законодавця, міжнародних актів, а також українських та іноземних дослідників.

Активні процеси глобалізації спричинили потужний поштовх розвитку доктрини міжнародного трудового права, який зумовив виникнення нових юридичних термінів, що мають місце в процесі міжнародного регулювання умов праці. Проте не завжди такі терміни мають єдине розуміння. Це стосується і міжнародного кодексу праці. Вперше цей термін був використаний під час систематизації актів МОП у 1939 році. Проте він застосовувався у наукових колах як значно ширше поняття і був, скоріше, формальною назвою першого збірника конвенцій та рекомендацій МОП. Збірник був надрукований у 1941 році англійською мовою. У ті роки збірник мав характер неофіційної систематизації, тому що, по-суті, був простою компіляцією актів МОП шляхом їх об'єднання у групи відповідно до аспектів регулювання умов праці. У 1951 р. Міжнародне бюро праці підготувало нову редакцію збірника під тією ж самою назвою «Міжнародний кодекс праці» англійською, французькою та іспанською мовами. Саме ця збірка отримала найбільше визнання серед науковців та була додатково перекладена на інші

мови. Редакція збірки 1951 року мала вигляд оновленого систематизованого зібрання міжнародних трудових стандартів (у 2 томах), які містилися у різних конвенціях та рекомендаціях, прийнятих МОП у період з 1919 по 1951 рік.

Дійсно, Міжнародний кодекс праці 1951 року являє собою науковий інтерес і сьогодні є зразком систематизації актів МОП, враховуючи що цей процес наразі має пріоритетне значення для організації. Проте цей Кодекс має тільки історичну цінність, оскільки характеризує певний етап розвитку нормотворчості МОП і містить значну кількість конвенцій та рекомендацій, які вже давно втратили свою актуальність, були скасовані чи переглянуті.

Відповідно до загальної теорії права кодекс – це великий зведений акт, що детально та конкретно регулює певну сферу узагальнення та систематизації законодавства за певним напрямом. Фактично, в основі будь-якого кодексу лежить процес кодифікації як упорядкування нормативних актів у певній сфері, забезпечення їх узгодженості та компактності.

Історично склалося, що у різних правових системах поняття «кодекс» може мати різний зміст. Тому за кордоном кодекси відрізняються певною специфікою, тож не завжди можна говорити про кодекс як про якусь сукупність норм, компіляції основних положень окремої галузі або підгалузі. Проте дані положення не характерні для України, де всі сучасні кодекси являють собою сукупність основоположних норм, деякі пояснення яких містяться в інших нормативних актах.

Грунтуючись на вищевикладеному і, з точки зору іноземного законодавця, цілком можливо говорити про сукупність конвенцій і рекомендацій МОП як про Міжнародний трудовий кодекс. Правда, таку назву, як ми вже зазначали, він носить неофіційно і тільки в наукових публікаціях. Міжнародний трудовий кодекс існує поки тільки як масив актів, вироблених МОП за безпосередньої участі держав-членів.

Таким чином, питання про сутність Міжнародного трудового кодексу досі залишається відкритим і не має однозначного тлумачення. На наш погляд, Міжнародний трудовий кодекс є зведенням конвенцій і рекомендацій, створених МОП за безпосередньої участі представників держав-членів, незалежно від того, ратифіковані вони чи ні.

Тут доцільно зауважити, що розвиток законодавства завжди супроводжується обговоренням і формуванням термінології, саме

тому зміна і вдосконалення міжнародно-трудових норм неминуче тягне за собою зміну термінологічної сутності поняття «міжнародний трудовий кодекс». Характеристику поняття ускладнює відсутність його офіційного закріплення як на національному, так і на міжнародному рівні, тому наведене визначення не є остаточним, і пошук точних термінів, що виражають сутність міжнародного трудового кодексу, триватиме одночасно з процесом розвитку і вдосконалення права.

Зауважимо, що національний законодавець не використовує цей термін, віддаючи перевагу терміну «міжнародні трудові стандарти». Зокрема, в Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні від 25.12.2000 № 1375/2000 йдеться про створення законодавчо-правової бази регулювання оплати праці відповідно до «міжнародних трудових норм». Згідно з Програмою співробітництва між Міністерством праці та соціальної політики України, соціальними партнерами та Міжнародною організацією праці в межах загальної теми «Гідна праця для країни» пріоритетним напрямком зазначено подальшу гармонізацію законодавства зі «стандартами Європейського Союзу».

Таким чином, можемо зробити висновок, що на законодавчому рівні в Україні термін «міжнародний трудовий кодекс» не вживається.

УДК 349.22: 331

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК СКЛADOVA ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Найважливішою умовою існування й розвитку будь-якого цивілізованого суспільства є дисципліна. В Україні за умов ринкової економіки, поступового формування правової держави всебічне зміцнення виконавчої дисципліни слід розглядати як підґрунтя для забезпечення незворотності комплексних перетворень, що відбуваються в політичному й економічному житті суспільства.

Дисципліна у перекладі з латини (*disciplina*) означає суворий порядок, організацію. Вона виявляється у ретельному дотриманні

соціальних принципів і норм поведінки, у звичці до порядку, додержання законів, а також у підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації. Це складне й багатопланове соціальне явище, що передбачає потребу залучення до її вивчення різних наук – права, філософії, економіки, соціології, психології тощо.

Поряд із дисципліною державною, виконавською й виробничою одним із головних її різновидів є дисципліна трудова. Законодавство про працю зобов'язує працюючих дотримуватися, а роботодавця забезпечувати додержання трудової дисципліни. Кодекс законів про працю України не закріплює легальної дефініції поняття «трудова дисципліна», однак воно міститься в інших законодавчих актах. Приміром, за п. 2 Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств дисципліна праці на роботах у шкідливих і небезпечних підземних умовах полягає в додержанні всіма працівниками вимог законодавства про охорону праці, нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, до царини управління яких належать гірничі підприємства, наказів і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу, приписів спеціально уповноважених органів державного нагляду, а також цього Положення. Визначення розглядуваної категорії містилось і в деяких нормативних актах, які вже не діють.

Категорія «трудова дисципліна» тісно пов'язана з таким трудо-правовим явищем, як внутрішній трудовий розпорядок. Внутрішній трудовий розпорядок є органічною властивістю будь-якого процесу колективної праці, що здійснюється на підприємстві, в установі чи організації. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний (а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, (б) проінформувати під розписку про умови праці на робочому місці, де він буде працювати, про небезпечні чи шкідливі виробничі чинники, які ще не усунуто, й можливі наслідки їх впливу на здоров'я, (в) роз'яснити його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору, (г) визначити працівникові робоче місце, (д) забезпечити його необхідними для роботи засобами, (е) ознайомити його з правилами техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони, а також з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тільки після цього особа може приступити до роботи.

Локальним нормативним актом, розробленим роботодавцем у встановленому порядку, який регламентує організацію праці й за допомогою якого підприємство, установа чи організація забезпечує дотримання трудової дисципліни й нормативну поведінку працівників, є правила внутрішнього трудового розпорядку. Їх метою є чітка організація праці і зміцнення трудової дисципліни, створення безпечних умов праці, підвищення її продуктивності й ефективності, раціональне використання робочого часу.

Окремі особливості, що стосуються трудового розпорядку працівників і підпадають під дію положень і статутів про дисципліну, можуть бути також передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Проте вони не повинні суперечити вищезазначеним документам.

Науковий підхід до розкриття змісту внутрішнього трудового розпорядку потребує серйозного уточнення, що зумовлено зміною ролі держави у формуванні внутрішньої політики підприємств, установ та організацій. На перший план виходить локальна нормотворчість. Чинне законодавство про працю містить тільки мінімальні стандарти, які не можуть бути погіршені роботодавцями навіть за згоди працівників чи їх представницьких органів. За сучасних умов господарювання внутрішній трудовий розпорядок є системою вимог, розроблених роботодавцем, до працівників у межах, визначених державою. Ці вимоги зумовлені (а) матеріальною базою роботодавця, (б) змістом технологічного процесу виробництва чи надання послуг і (в) рівнем розвитку техніки.

Слід, однак, зауважити: якщо у випадку з трудовою дисципліною йдеться про дотримання працівниками покладених на них трудових обов'язків, то важливим складником внутрішнього трудового розпорядку є не тільки обов'язки, а й трудові права. Це знайшло своє нормативне закріплення. Так, статuti й положення про дисципліну праці включають тільки обов'язки, а правила внутрішнього трудового розпорядку містять як права, так і обов'язки.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА,
УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

Малиновська К. А.,

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, установ, організацій, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань. Поява контракту була зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті та професійні якості працівника, специфіку його діяльності. Як передбачено Положенням про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, контракт повинен спрямовуватись на ініціативність, самостійність, індивідуальність, професіоналізм працівника, підвищення відповідальності сторін та захищеності працівника. Він визначається як регулятор не тільки трудових відносин, а і відносин, тісно пов'язаних із трудовими, охоплює ширше коло відносин, ніж трудовий договір.

Контракт, у першу чергу, використовується роботодавцями при їх заінтересованості прийняти до себе на роботу найбільш компетентних, кваліфікованих і досвідчених працівників, таких керівників, які належним чином будуть спрямовувати діяльність підприємства. Контракт надає можливість врахувати особливості такої категорії працівників, як керівник.

Керівник підприємства (установи, організації), здійснюючи управлінську діяльність на підприємстві, є найважливішою ланкою в діяльності підприємства; від рішень та дій керівника буде залежати результативність діяльності юридичної особи, у зв'язку з чим власник підприємства (установи, організації) заінтересований у найбільш кваліфікованих керівниках, які мають найвищий рівень професіоналізму, можуть самостійно приймати відповіда-

льні рішення і, зрозуміло, несуть за такі свої дії підвищену відповідальність.

Також заінтересованість роботодавця виявляється у його можливості в будь-який час звільнити працівника у зв'язку з порушенням умов контракту, можливості передбачити додаткові питання соціально-побутового та матеріального забезпечення, додаткових пільг для працівників для мотивації їх роботи.

Контракт із керівником підприємства має природу трудового договору. Однією з основних кваліфікуючих ознак трудового договору є несаможиттєвість працівника, виконання своєї роботи з інтересів роботодавця, відсутність володіння майном суб'єкта господарювання, невикористання свого власного майна та коштів у роботі, підпорядкування режиму роботи тощо. Крім того, існування саме трудових правовідносин із керівником юридичної особи обумовлюється законодавством. Так, ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року № 514-VI передбачає регулювання прав та обов'язків членів виконавчого органу саме трудовим договором. Також ч. 3 ст. 48 Закону України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року № 1576-XII передбачає, що головою та членами правління товариства можуть бути особи, які перебувають з товариством у трудових відносинах. Однак законодавство з цих питань містить певні суперечності, а саме: ст. 28 та ст. 62 Закону України «Про акціонерні товариства» визначає можливість укладання з керівниками підприємств цивільно-правових договорів. На нашу думку, цими положеннями керуватись не можна, оскільки, незважаючи на певні особливості, керівник юридичної особи першочергово є працівником, у зв'язку з чим правовідносини з ним повинні мати характер трудових. Крім того, як зазначається пунктом 11 Рекомендації МОП № 198 «Про трудове правовідношення», правовідносини вважаються трудовими у тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох суттєвих відзнак трудового правовідношення, тобто в будь-якому випадку праця керівника юридичної особи повинна бути віднесена до трудових правовідносин.

Контракт укладається обов'язково в письмовій формі, підписується у двох примірниках: один для роботодавця, інший для працівника, які мають однакову юридичну силу, за згодою працівника копію може бути передано органу профспілкової організації. При підписанні контракту з керівником юридичної особи як із найма-

ним працівником підприємства виникає питання щодо іншої сторони контракту (роботодавця) і, відповідно, щодо того, хто саме буде нести зобов'язання перед працівником.

Трудовим законодавством передбачається можливість включення до умов контракту додаткових умов про звільнення працівника, які не передбачені законодавством про працю. Контракт із керівником може включати додаткові підстави, які безпосередньо пов'язані з невиконанням або не належним чином виконання таким керівником своїх обов'язків. Встановлення додаткових умов контракту щодо його розірвання є виявлення волі сторін, досягнення згоди угоди в кожному конкретному випадку умов розірвання контракту.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким специфічним суб'єктом трудового права, як керівник юридичної особи. Наявний специфічний порядок укладення контракту з керівником підприємства, установи, організації може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин з керівником підприємства до цивільного права. Існує значна кількість специфічних умов контрактної форми трудового договору, які не були висвітлені у цих тезах (матеріальна відповідальність керівника, умови щодо конкурсу керівника, умови щодо ненормованого робочого часу тощо) і потребують подальшого дослідження.

УДК 349.22:331.108.6

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОРІВНЯЛЬНОГО АНАЛІЗУ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ

Марченко І. В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Сьогодні у більшості країн Заходу джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори. Тільки у деяких випадках (наприклад, у Франції) питання дисципліни праці частково регулюються законодавством. Тобто має місце поєднання централізованих та локальних актів, а також поєднання законодавчого та договірних способів регулювання дисципліни праці. Але треба зазначити, що таке поєднання впливає безпосередньо з принци-

пів цивільного права та знайшло своє теоретичне обґрунтування у двох теоріях: інституційній та договірній, і регламентується як цивільним, так і трудовим законодавством.

Інституційна теорія (вона одержала назву управлінського права в Індії, Канаді, США, Франції та Японії) пояснює дисциплінарну владу роботодавця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування й захищає ті інтереси, які виникають у осіб та організацій, пов'язаних з діяльністю цього підприємства. Звідси й випливає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати виробничим процесом та здійснювати дисциплінарний контроль.

Договірна теорія, що існує в Австрії, Бельгії, ФРН, Швейцарії, виходить із того, що дисциплінарна влада роботодавця впливає з договору про найм, що ставить працівника у підлегле становище, а отже, наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі.

У практичному плані різниця між цими двома теоріями полягає в тому, що, за договірною теорією, роботодавець повинен мати юридичне право для будь-якого дисциплінарного впливу на працівника, тоді як відповідно до інституційної теорії він вільний призначити будь-яке покарання, що прямо не заборонено законом.

У зарубіжних країнах головним нормативним джерелом підтримки виробничої дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку, які у більшості випадків складають самі роботодавці (підприємці), консультуючись іноді з представниками трудового колективу (профспілками) та з огляду на трудове законодавство, що діє в країні. Ці правила охоплюють досить широке коло питань трудових відносин. У них детально викладаються питання оплати праці (в тому числі система підвищення винагороди), тривалості робочого часу, понаднормової роботи, соціального страхування, охорони здоров'я, техніки безпеки, дисциплінарні вимоги тощо. Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий, з юридичної точки зору, документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосовувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців.

Треба зазначити, що в сучасних умовах в країнах Заходу відбувається серйозна трансформація правового регулювання трудо-

вого розпорядку на підприємстві, змінюються принципові підходи до цього питання. Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише до заходів із підтримання певного порядку. По суті, зараз формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві», що містить як регулювання дисципліни праці, так і забезпечення комфортного психологічного клімату на виробництві для підвищення ефективності трудового процесу.

Такий правовий підхід заслуговує на увагу. Він дозволяє розглядати як дисциплінарну провину працівника заподіяння ним шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця. Тобто заподіяння образи колегам по роботі, зневажлива поведінка у колективі, розповсюдження недостовірних відомостей (наклепу) тощо будуть підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Для поширення загальногуманістичних тенденцій у суспільстві вважаю, що вказаний правовий підхід доцільно запозичити вітчизняному законодавцеві.

У нашій юридичній науці домінувала раніш і зараз має поширення концепція, відповідно до якої права й обов'язки працівників та роботодавця стосовно дисципліни праці визначаються чинним законодавством. Слід зазначити, що Міжнародна організація праці дотепер не прийняла окремого нормативного акта (конвенції або декларації) з питань регулювання дисципліни праці на підприємстві, тобто конкретні міжнародно-правові стандарти у цій сфері відсутні. Тому в умовах реформування трудового законодавства України треба використовувати позитивний практичний досвід інших країн.

В умовах ринкових відносин є застарілою норма чинного КЗпП, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом. На нашу думку, саме роботодавець, як організатор виробничого процесу, має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві.

Разом з тим, беручи до уваги вітчизняні правові традиції, основою правового регулювання дисципліни праці мають бути норми трудового законодавства. Водночас було б доцільним, щоб деякі питання регулювання дисципліни праці на сучасному етапі обговорювались на колективно-договірному рівні, наприклад питання щодо застосування заходів заохочення та переконання для

забезпечення дисципліни праці на підприємстві, але базовою основою регулювання дисципліни праці в Україні має бути законодавство, причому законодавство з дисципліни праці необхідно належним чином систематизувати, що має знайти відображення у новому Трудовому кодексі України. Цей кодифікований акт не тільки має містити норми загального характеру з дисципліни праці, але й закріпити підстави та напрямки диференціації правового регулювання дисципліни праці на сучасному етапі.

Проводячи реформування трудового законодавства, особливо правового інституту дисципліни праці, доцільно запозичити досвід зарубіжних країн у цій сфері, а саме, в законодавчому порядку:

1) вирішити питання про виключне право роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку для належної організації виробничого процесу;

2) передбачити в колективно-договірному регулюванні дисципліни праці тільки встановлення заходів заохочення та переконання з метою забезпечення належної дисципліни праці;

3) в новому Трудовому кодексі України розширити перелік дисциплінарних стягнень за заподіяння шкоди немайновим правам учасників трудового процесу, а також передбачити у ньому дисциплінарне відсторонення від роботи як дисциплінарний вплив на працівника.

Творче використання зарубіжного правового досвіду та реформування національного законодавства з дисципліни праці сприятимуть удосконаленню правового регулювання дисципліни праці в умовах ринкових відносин та нових форм господарювання, що, у свою чергу, вплине на ефективний розвиток вітчизняної економіки.

УДК 349.2

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯН

Мирюгіна В. О.,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Курс на Європейську інтеграцію є зовнішньополітичним пріоритетом України, який буде неможливим без удосконалення законодавчої бази в напрямі реалізації прав і свобод людини та виконання обов'язків особою перед державою. Забезпечення прав, свобод та обов'язків людини і громадянина є вимогою, що ста-

виться до влади, і основним пріоритетом розвитку правової держави. Як зазначив М. Тесленко: «Конституція України 1996 року, закріплюючи створення демократичної, соціальної держави, що керується правом, виконує насамперед творчу роль. Вона не лише обмежує державу правами і свободами людини і громадянина, а й визначає для неї гарантії, у тому числі шляхом обмеження сваволі індивіда або асоціації людей, поклавши на них певні обов'язки. У цьому сенсі обов'язки формують соціальну солідарність членів певного соціуму, засновану на балансі їхніх інтересів, що служать не тільки окремій особі, яка є суб'єктом правовідносин, а й виступають гарантією правопорядку, встановленого Конституцією, а отже, і її правової охорони»¹.

Уявлення людини про справедливість, легітимність державної влади базується на розумінні, що держава відповідальна перед особою і чітко виконує свої обов'язки, тим самим дає можливість людині користуватися передбаченими Конституцією України правами та свободами та виконувати свої обов'язки. Права, свободи та обов'язки, що не мають гарантій, являють собою своєрідні «заяви про наміри» та в їх існуванні немає ніякого сенсу, але в реалізації своїх прав, свобод та обов'язків особа повинна бути зацікавлена сама. Аналізуючи юридичну літературу, можна стверджувати, що реалізація прав та обов'язків учасників правовідносин є процесом їх переведення зі статичного становища в динамічне. Для здійснення цього процесу потрібні такі умови:

- наявність нормативно закріплених прав та обов'язків громадян України;
- встановлення юридичних фактів, з настанням (виникненням) яких може бути розпочато процес реалізації прав та обов'язків;
- наявність процедурних (процесуальних) норм, які регламентують порядок реалізації прав та виконання обов'язків учасниками правовідносин;
- наявність інституцій (суб'єктів), відповідальних за реалізацію кореспондуючих прав та обов'язків громадянина;

¹ Тесленко М. Обов'язки людини і громадянина як складова конституційного механізму забезпечення правової охорони конституції / М. Тесленко // Вісник Конституційного Суду України. – 2007. – № 2. – С. 76.

- наявність визначених на нормативному рівні форм, у межах яких може відбуватися реалізація прав та обов'язків громадянина.

Поняття «гарантії» охоплює усю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення¹. Пріоритетне місце в системі основних соціально-економічних прав і свобод людини і громадянина посідає право на працю. Це фундаментальне право, що дає змогу людині здобувати для себе і своєї сім'ї джерела існування, дає можливість реалізовувати людині свою особистість і визнається усіма державами світу. Так, відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на працю включає право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законодавством. Під механізмом реалізації в теорії права вважається сукупність різних гарантій, дій і процесів, у результаті функціонування яких особи, які мають певні права та обов'язки, досягають цілей, благ, передбачених Конституцією України та діючим законодавством.

Як стверджує Г. О. Федоренко: «Реалізація норм права як втілення приписів юридичних норм в суспільні реалії завжди взаємопов'язані з правомірною поведінкою, оскільки суб'єкти правовідносин впроваджують норми шляхом активних правомірних діянь (дій та бездіяльності)»². Перед законодавцем стоїть питання не тільки закріпити, а й створити реальний, дієвий механізм реалізації права громадян на працю. Держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безоплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі відповідної роботи і працевлаштуванні згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою та враховуючи суспільні потреби; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо

¹ Лисенков С. Л. Гарантії прав та свобод людини і громадянина / С. Л. Лисенков, А. П. Таранов // Юридична енциклопедія. Т. 1. – К.: Укр. енцикл. – 1998. – С. 555.

² Федоренко Г. О. Теорія держави і права : [навч.-метод. посіб.] / Г. О. Федоренко. – К.: КНЕУ, 2006. – С. 181.

поданих заявок роботи за фахом випускникам державних навчальних закладів; безоплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості. Відповідно до Конституції України і ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Конституція України встановлює, що використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці. Конституція України забороняє використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Діюче законодавство України у сфері праці не повною мірою врегульовує суспільні відносини, що складаються при реалізації права людини на працю: порушується гарантування зайнятості, підвищується рівень безробіття, розмір допомоги по безробіттю не може забезпечити мінімальні умови проживання. Забезпечення та гарантування права на працю як обов'язок держави полягає не лише у визнанні цього права шляхом закріплення в законодавчому порядку, а й у застосуванні певних заходів щодо його належного забезпечення.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Мінченко О. В.,

*викладач Сумського училища
професійної підготовки працівників міліції*

Зміни, які відбуваються в Україні, торкнулися, передусім, економічних підвалин життя суспільства, що знайшло відображення в новому Цивільному кодексі. Не залишилися осторонь і відносини, пов'язані із застосуванням громадянами своїх здібностей до праці. Однак процес реформування трудового законодавства проходить повільніше й не настільки радикально, як цивільного. Це поясню-

© Мінченко О. В., 2015

ється суперечливістю соціально-економічної сутності трудових відносин та особливою роллю, яку відіграє трудове законодавство в житті суспільства. Специфіка цієї галузі права полягає в необхідності, з одного боку, повною мірою виконувати функцію соціального й правового захисту, а з іншого – забезпечити ефективний розвиток виробництва. Ці об'єктивні причини якраз і зумовлюють повільніший перебіг реформи в соціально-трудої сфері.

Впорядкувати трудові та пов'язані з ними відносини має новий Трудовий кодекс України. Однак протягом тривалого часу проблеми кодифікації законодавства про працю залишалися без належного наукового супроводу.

Принципи кодифікації – основні ідеї, настанови, які визначають її зміст. Це відповідність цілей та характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства; наукова обґрунтованість; визнання пріоритету прав і свобод людини і громадянина у правовому регулюванні трудових відносин; гармонізація національних норм із загальноновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації.

Проведення соціально-економічних та політичних реформ поставило перед Україною нові завдання в процесі становлення громадянського суспільства. Виникла необхідність створення правової системи, зорієнтованої не на жорстке державне регулювання суспільних відносин, а на поєднання різних, переважно договірних, методів управління. В сучасних умовах, на новому етапі розвитку країни, заснованому на демократизації всіх сторін життя суспільства, відновленні принципів гуманізму і загальнолюдських цінностей, настав час справжнього розуміння цінності законодавства як об'єктивно необхідного інструменту соціального регулювання, турботи про особу та її інтереси. Роль законодавства зараз невинно підвищується, об'єктивно посилюється його регуляторний вплив на всі сфери суспільного життя. Становлення нової правової системи в Україні відбувається досить складно та суперечливо, в умовах серйозної політичної і економічної кризи, падіння життєвого рівня населення. Створення якісно нового законодавства перебуває в початковій стадії, нашоюхується на численні підводні камені антидемократичного, а нерідко й авторитарного характеру, протистояння законодавчої та виконавчої гілок влади. Безумовно, немає необхідності в тому, щоб уже зараз все змінити в

законодавстві, відкинути і забути весь попередній досвід та здобутки. Створення нових норм та інститутів має бути пов'язане зі збереженням колишніх, що виправдали себе і здатні ефективно діяти в нових умовах. Послідовність повинна стати неодмінною якісною характеристикою правової системи України. Однак вона повинна мати аналітично-творчий характер, що передбачає відмову від правових приписів, котрі не виправдали себе, узаконюють командно-адміністративні методи управління, обмежують права і свободи людини і громадянина.

Зараз найбільш складною проблемою, яку необхідно вирішити в новому Трудовому кодексі, є досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав і інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва. Трудове законодавство має стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від сваволі роботодавців. При цьому такий захист не повинен бути надмірним та перешкоджати розвиткові виробництва, створенню нових робочих місць, а також ставати на заваді працевлаштуванню осіб, які шукають роботу. Необхідно також через весь Трудовий кодекс послідовно провести таке співвідношення державного і договірного регулювання відносин у сфері праці: за державою зберігається право закріплення і конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових для застосування гарантій трудових прав працівників; на рівні колективно-договірного регулювання визначаються галузеві, регіональні та інші особливості організації праці і реалізації трудових гарантій; індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стимулювання. Розширення прав працівників на регулювання трудових відносин дозволить за допомогою нового Трудового кодексу прискорити вихід зі спірних та кризових ситуацій і забезпечить стійкий розвиток вітчизняної економіки та всієї соціальної сфери, розширити і збільшити надходження грошових коштів до бюджетів різних рівнів. Новий Трудовий кодекс повинен не стільки проголошувати і фіксувати рівні і нормативи охорони праці, пільги та компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що, у свою чергу, створить умови для реального забезпечення зазначених норм. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, система-

тичне поновлення технічної бази. А це, як показує досвід передових в економічному плані країн, передбачає широку участь в управлінні виробництвом безпосередніх виробників матеріальних благ – працівників через їх представницькі органи. Прийняття нового Трудового кодексу дозволить впорядкувати трудові відносини, підвищити їх гнучкість, звільнити роботодавця від економічно невиправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин. Відбудеться реальне підвищення (порівняно з існуючою ситуацією) рівня захисту прав і законних інтересів працівників.

Тому, на мою думку, потрібно обов'язково вирішити всі проблеми кодифікації трудового законодавства та прийняти новий Трудовий кодекс, де більше уваги приділити інтересам громадян України.

УДК 349.2:331.311

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЧЕРГУВАНЬ ЯК СПЕЦИФІЧНОГО РІЗНОВИДУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Огородник О. О.,

*старший викладач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

У процесі здійснення своєї господарської діяльності роботодавці часто вимушені застосовувати такий елемент управлінської діяльності, як чергування. Чергування працівників здійснюється з метою забезпечення безперервної роботи підприємства, установи, організації (далі – підприємства), оперативного вирішення невідкладних питань у вихідні, святкові і неробочі дні, до початку або після закінчення робочого дня. На жаль, чинне трудове законодавство не дає необхідного уявлення ні про поняття, ні про порядок організації і здійснення чергувань. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) – основний документ, що регулює трудові відносини, взагалі не згадує про можливість залучення працівни-

ків до чергувань, однак залучення працівників до роботи у вихідні дні чітко регламентовано ст. 71 КЗпП.

Щодо визначення терміна «чергування» слід звернути увагу на таке. За загальним правилом, під чергуванням слід розуміти знаходження працівника на підприємстві (на роботі) за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу до початку або після закінчення робочого дня (тобто у вечірній і нічний час), у вихідні, святкові та неробочі дні для оперативного розв'язання невідкладних завдань, які не належать до кола його посадових обов'язків за трудовим договором.

У такому випадку чергування не є основною роботою працівника і здійснюється в багатьох випадках понад установлену тривалість робочого дня. При цьому на так званих відповідальних чергових працівників покладається завдання оперативного управління підприємством та виконання інших функцій, коли його головні адміністративні органи не функціонують, тобто в нічний час, неробочий, святкові або вихідні дні. Наприклад, при п'ятиденному робочому тижні працівники підприємства, за необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення, можуть чергувати у вихідні дні (субота, неділя), після закінчення робочого дня тощо.

Єдиним чинним документом, який стосується організації чергувань загалом, безвідносно до галузевої належності підприємства, є постанова Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і в установах» від 2 квітня 1954 р. № 233 (далі – Постанова № 233). Цей нормативний акт діє відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545–ХІІ. Роз'яснення щодо застосування цієї Постанови дає лист Мінпраці та соціальної політики України від 2 квітня 2010 р. № 89/13/116-10.

Зі змісту Постанови № 233 можна зробити висновок про те, що:

- під чергуванням слід розуміти знаходження працівника на підприємстві за розпорядженням, наказом роботодавця до початку або після кінця робочого дня, у вихідні дні, святкові або неробочі дні для оперативного розв'язання невідкладних завдань, які не належать до кола його обов'язків за трудовим договором;
- не допускається залучення працівників до чергування більше ніж один раз на місяць;

- строк чергування (або роботи разом з чергуванням) не може перевищувати нормальної тривалості робочого дня;

- до чергувань не можуть залучатись вагітні жінки і жінки, які мають дітей до 12 років;

- чергування працівників на підприємствах можуть застосовуватись у виняткових випадках і тільки за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, профспілковим організатором;

- чергування у вихідні, святкові і неробочі дні компенсуються в найближчі 10 днів відгулу тієї ж самої тривалості, що і чергування.

У літературі висловлено думку, що до чергувань працівники можуть бути залучені лише за їх згодою.

Вважаємо цю думку хибною з тих підстав, що чергування не слід вважати примусовою працею в контексті ст. 43 Конституції України. Не вважається ж примусовою працею робота працівника у вихідний день. А надурочні роботи? Якщо роботодавець дотримався вимог законодавства щодо цих відхилень від умов, передбачених тарифами, то про яку згоду працівника може йти мова? Мабуть, проблема в тому, що законодавством не визначені виняткові випадки залучення до чергувань, і їй потрібно вирішити на рівні закону або локальному рівні.

Таким чином, потреба в організації чергувань – об'єктивна реальність, і названі відносини, які, фактично, виникають під час трудової діяльності, потребують правового регулювання. Зважаючи на відсутність повноцінної правової бази на рівні законодавства, основним нормативним документом, який регулював би порядок організації чергувань, повинен стати локальний нормативний акт, прийнятий на підприємстві. Таким актом може бути положення про чергування на конкретному підприємстві, тобто спеціальний документ. Водночас цьому питанню можуть бути присвячені відповідні розділи у правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективного договору.

Очевидно, що умови локальних нормативних актів повинні співвідноситись із завданнями, що ставить перед собою роботодавець, який застосовує такий специфічний вид робочого часу, і не погіршувати становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП). У таких випадках, коли окремі питання застосування чергування будуть регулюватись на рівні законів або підзаконних актів, то їх положення також повинні вра-

ховуватись при формуванні відповідного локального нормативного акта. Зміст локального нормативного акта має містити всі необхідні елементи, які визначають порядок залучення працівників до чергувань. Цей порядок повинен передбачати:

- підстави залучення працівників до чергування;
- коло суб'єктів, які здійснюють чергування;
- періодичність чергування;
- компенсацію за чергування.

Вважаємо, що при визначенні кола осіб, які можуть бути залучені до чергування, повинні враховуватись і додаткові гарантії, передбачені законодавством для окремих категорій працівників. Не можуть бути залучені до чергування вагітні жінки, неповнолітні, одинокі матері та інші категорії працівників, відносно яких установлені обмеження щодо залучення до надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові, неробочі дні та роботи в нічний час. Стосовно компенсації за чергування слід передбачити застосування загальних правил, установлених законодавством як за роботу у вихідний, святковий або неробочий день, тобто з підвищеною оплатою, або, за бажанням працівника, надання йому іншого дня відпочинку.

І, насамкінець, слід указати на наступне. Там, де є необхідність у чергуванні, там і повинні бути відповідні посади працівників, до обов'язків яких входить чергування. Але сьогодні тарифно-кваліфікаційні характеристики не передбачають обов'язків працівника чергувати на підприємстві. Це викликає необхідність включення цього обов'язку в трудову функцію працівника на рівні посадової інструкції або трудового договору працівника. Тільки за такої умови в роботодавця з'явиться можливість вимагати від працівника виконання такого обов'язку. Очевидно, до чергування у разі необхідності можуть бути залучені й інші працівники, але за їх згодою, у порядку, передбаченому локальним нормативним актом.

УДК 349.2

ПРАВО НА САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЯК ОДИН ЗІ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ

Огородник О. Г.,

*старший викладач кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

Конституцією України у ст. 55 визначено право кожного будь-якими незабороненими законом засобами захищати свої права та свободи від порушень і протиправних діянь, що означає й визнання права на самозахист. Право на самозахист (природне право) слід розглядати як гарантію непорушності прав людини.

Самозахист є однією з неюрисдикційних форм захисту трудових прав, яка охоплює собою дії сторін індивідуальних трудових відносин із захисту порушення суб'єктивних прав, які здійснюються ними без звернень до будь-яких органів.

Як відомо, юрисдикційна форма захисту прав та інтересів працівників являє собою діяльність передбачених законодавством органів із захисту порушених або оспорюваних ними прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права і законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного чи іншого компетентного органу (наприклад, комісії по трудових спорах), який уповноважений вживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування заподіяної шкоди.

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів. У цьому випадку йдеться про самозахист працівником своїх прав у сфері праці.

У науці трудового права є різні підходи до визначення поняття «самозахист».

В. Бурак розуміє під самозахистом «застосування особою правомірних засобів протидії з метою захисту свого права від пору-

шень і протиправних посягань, які не заборонені законом та не суперечать загальноприйнятим у суспільстві нормам поведінки».

І. Лагутіна визначає самозахист «як діяльність самого працівника (колективу працівників) із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів».

Щодо кола осіб, за якими має визнаватись право на самозахист, у науці трудового права традиційно дискусія не ведеться. Майже всі, хто так чи інакше зачіпають проблематику захисту трудових прав, однастайно ведуть мову про захист прав працівників. Причини цієї однастайності очевидні. Вони полягають у тому, що впродовж десятиріч основним завданням трудового права визнається захист слабкої сторони трудових правовідносин – працівника.

Чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП України) не містить загальної норми про самозахист учасників трудових відносин.

Водночас у трудовому законодавстві України положення, які пов'язані із самозахистом працівником трудових прав, можна віднайти у ст. 6 Закону України «Про охорону праці» та ст. 38 КЗпП України. Працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. За період простою з цих причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Стаття 38 КЗпП розширює це право, закріпивши умову, що працівник має право у визначені ним строки розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

У контексті права на самозахист слід розглядати положення ст. 31 КЗпП України, яка передбачає заборону роботодавцю вима-

гати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Пленум Верховного Суду України в постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин.

Таким чином, інститут самозахисту в трудовому праві України повинен знайти визнання з боку закону. У новому Трудовому кодексі, з урахуванням зарубіжного досвіду та положень міжнародних актів, необхідно закріпити норми, які передбачають можливість правомірного захисту трудових прав власними діями працівника у кожному випадку їх правопорушення. На законодавчому рівні повинно бути визначено місце самозахисту в системі способів захисту трудових прав, а отже, і вказано про зміст права на самозахист та випадки (види правопорушень зі сторони роботодавця), коли застосування самозахисту є можливим і доцільним.

Зокрема, працівник має право вдатися з метою захисту своїх прав у сфері праці до певних заходів та засобів, у тому числі – право відмовитися від виконання трудових обов'язків в умовах, які небезпечні для життя та здоров'я або у випадку тривалої затримки виплати заробітної плати; в разі порушення роботодавцем умов трудового договору; право працівника не виконувати незаконні розпорядження роботодавця; право на розірвання трудового договору у разі порушення роботодавцем прав працівника у сфері праці, а не лише його трудових прав, наприклад, у разі дискримінації працівника, морального тиску з боку роботодавця тощо. Йдеться про виплату в таких випадках вихідної допомоги, відшкодування моральної шкоди.

Право на самозахист трудових прав має визначатись за всіма учасниками індивідуальних трудових відносин. У той же час слід зазначити, що чинне законодавство про працю визнає за роботодавцями право на самозахист. Прикладом можуть бути ст. 46 та ст. 127 КЗпП України. У зв'язку з цим вважаємо недоцільним закріплення на законодавчому рівні загальної норми про самозахист прав роботодавця.

УДК 349.2:17.022.1

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Осадько О. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

У сучасних умовах демократизації усіх сфер буття (у тому числі і взаємовідносин між працівником і роботодавцем) усе частіше на порядку денному питання щодо ділової репутації сторін трудових правовідносин, адже саме завдяки їй характеризується відображення ділових якостей особи у суспільній свідомості. Сьогодні нормами трудового законодавства практично не передбачено визначення терміна «ділова репутація», хоча, як відомо, остання як правовий, економічний і соціальний феномен так чи інакше присутня на всіх стадіях функціонування трудових відносин.

Перш за все, слід зазначити, що дана категорія не нова, вперше вона з'явилась у вітчизняному законодавстві у 1993 р. у Цивільному кодексі УРСР. Так, ділова репутація була включена до нематеріальних благ (ст. 7 «Захист честі і гідності») і полягала у захисті від розповсюдження відомостей, які не відповідають дійсності або ж є неправдивими. Відповідно до цього були внесені зміни і до назви самої статті, а саме: ст.7 «Захист честі, гідності, ділової репутації».

Вперше термін «ділова репутація» був згаданий у Законі України від 7 червня 1996 р. «Про захист від недобросовісної конкуренції», а саме у розділі II «Неправомірне використання ділової репутації господарюючого суб'єкта господарювання». На жаль, законодавець не визначив, що саме слід розуміти під діловою репутацією. З плином часу термін «ділова репутація» був закріплений у Законі України від 7 грудня 2000 р. № 2121 «Про банки та банківську діяльність». Так, у ст. 2 цього Закону під діловою репутацією законодавець визначає відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. Однак аналіз положень даного Закону свідчить про те, що мова йде переважно

про ділову репутацію засновників, учасників або членів правління, інших посадових осіб банківської установи. Як бачимо, коло осіб, на яких поширюється дія положень, визначена самим законом.

Аналіз нормативно-правових актів та поглядів науковців дає підстави підсумувати, що під правовою категорією «ділова репутація працівника» слід розуміти певні відомості про професійні і особисті якості, вроджені або набуті особою під час навчання чи за попереднім місцем роботи, які засновані на основі відгуків чи рекомендацій і формують у роботодавця чи уповноваженого ним органу певне уявлення про якості працівника при прийнятті на роботу.

Проте виникає питання: як відбувається захист ділової репутації працівника? Оскільки сьогодні захист особистих немайнових прав працівників відбувається цивільно-правовими засобами, то пропонуємо дослідити механізм захисту працівником своєї ділової репутації.

Отже, перш за все, працівник надсилає до особи, яка порушила недоторканність ділової репутації, претензію. В зазначеній претензії працівник має право викласти свою позицію, надати аргументи на свою користь та зажадати від особи, до якої звернена претензія, спростувати негативну або недостовірну інформацію. Відзначимо, що у разі якщо одержувач претензії не вчинить очікуваних від нього дій, працівник має право звернутися до суду за захистом своєї ділової репутації.

Право на спростування недостовірної інформації закріплене статтею 277 ЦКУ. Під недостовірною інформацією розглядають таку, яка не відповідає дійсності або викладена неправдиво, тобто містить відомості про події та явища, яких не існувало взагалі або які існували, але відомості про них неповні або перекручені. Негативною слід вважати інформацію, в якій стверджується про порушення особою, зокрема, норм чинного законодавства, вчинення будь-яких інших дій (наприклад, порушення принципів моралі, загальновизнаних правил співжиття, неетичну поведінку в особистому, суспільному чи політичному житті тощо), і яка, на думку позивача, порушує його право на повагу до гідності, честі чи ділової репутації. Спростування недостовірної інформації здійснюється особою, яка поширила цю інформацію. Поширювачем інформації, яку подає посадова чи службова особа при виконанні своїх посадових (службових) обов'язків, вважається юридична особа, у

якій вона працює. Спростування недостовірної інформації здійснюється у такий же спосіб, у який вона була поширена.

Для того щоб зобов'язати особу спростувати недостовірну інформацію, необхідне рішення суду. Варто зазначити, що будь-яка негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного. Складаючи позовну заяву, працівник має зазначити, що юридичним складом правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб; б) поширена інформація стосується певної фізичної чи юридичної особи, тобто позивача; в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності; г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права, тобто або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право.

Проте у випадку коли особа, яка поширила таку інформацію, невідома (наприклад, при направленні анонімних або псевдонімних листів чи звернень, смерті фізичної особи чи ліквідації юридичної особи, поширенні інформації в мережі Інтернет особою, яку неможливо ідентифікувати, тощо), суд має право за заявою заінтересованої особи встановити факт неправдивості цієї інформації та спростувати її в порядку окремого провадження.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Селецький О. В.,

*викладач кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

На сучасному етапі розвитку української держави дипломатична служба, як ніколи раніше, потребує нового, більш якісного кадрового забезпечення шляхом відбору освічених, високопрофесійних, ініціативних та всебічно розвинених фахівців у зовнішньополітичній сфері, відкритих до співпраці, готових при-

ймати відповідальні рішення у складних ситуаціях та конструктивно вести діалог з партнерами на міжнародній арені. Сьогодні дипломатичний працівник – це, без перебільшення, уособлення професіонала, який повинен володіти не тільки необхідними для роботи практичними вміннями, навичками, діловими якостями, але і ґрунтовними спеціальними знаннями, які є фундаментом якісної реалізації службових повноважень. Не випадково ч. 1. ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» передбачається наявність відповідної фахової вищої освіти як однієї з обов'язкових вимог при прийнятті на посаду дипломатичного працівника. Так само в ст. 4 Закону України «Про державну службу» чітко прописано, що «право на державну службу мають громадяни України..., які одержали відповідну освіту і професійну підготовку». Тобто законодавець свідомо не допускає можливості зайняття громадянином посади в органах державної служби, у тому числі й дипломатичної, без належного професійного навчання.

Не секрет, що нині у вітчизняних органах державної влади наявний дефіцит кваліфікованих кадрів, що в підсумку суттєво впливає на якість роботи цих органів та їх авторитет. А тому, враховуючи дану проблему та будучи зацікавленою в її вирішенні, держава має приділяти особливу увагу вдосконаленню інституту професійної підготовки державних службовців. Вбачається, що якісне кадрове наповнення органів державної (дипломатичної) служби можливе лише за наявності ефективної системи безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації. Зокрема, як зазначає С. С. Лукаш, професіоналізація державної служби повинна здійснюватись, насамперед, через систему професійного навчання державних службовців. Зазначена система передбачає цільову підготовку за державним замовленням висококваліфікованих фахівців з питань державного управління, залучення провідних закладів освіти до здійснення перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців з метою поліпшення їх спроможності виконувати аналітичну роботу. Як вважає вчений, суттєвою умовою для забезпечення високої професійності має стати розширення можливостей для навчання державних службовців, зокрема на основі застосування дистанційного навчання, проведення регулярних обмінів досвідом між державними службовцями та обговорення актуальних проблем державного управління, застосування новітніх технологій у цій сфері.

Положенням про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року № 564, роз'яснено, що підготовка державних службовців – це здобуття освіти освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста або магістра, а також навчання в аспірантурі, докторантурі, інших навчальних закладах або наукових установах за спеціальностями, спрямованими на провадження професійної діяльності на державній службі. Тож Н. Р. Нижник, В. М. Олуйко та В. А. Яцюк справедливо відзначають, що метою навчання під час підготовки державних службовців є набуття особою професії чи спеціальності, що даватиме їй право з цією освітою, спеціальністю, кваліфікацією працювати.

У науковій літературі право на професійну підготовку розглядається як один із принципів сучасного трудового права України. В. І. Прокопенко вірно зазначав, що для успішного виконання певної роботи працівник повинен мати професійну підготовку, яка набувається завдяки проходженню певного курсу навчання у навчальному закладі або на робочому місці, і трудовий досвід. Професійна підготовка, на думку науковця, буде успішною, якщо правильно обрана професія, саме така, яка відповідає індивідуальній характеристиці людини: стану її здоров'я, рівню та якості її знань, загальній і спеціальній здатності («можу») інтересам і нахилам, планам і намаганням («хочу»). Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева під професійною підготовкою (навчанням) розуміють оволодіння певними навиками і знаннями за певною професією або спеціальністю. Досліджуючи поняття професійної підготовки, І. М. Грищенко також указує, що це цілеспрямований процес навчання реальних і потенційних працівників професійних знань та вмінь з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт. Цьому слугують різні форми здобуття професійної освіти – навчання у вищих і спеціалізованих навчальних закладах освіти, стажування на курсах підвищення кваліфікації, удосконалення професійної майстерності на виробництві.

Ведучи мову про систему професійної підготовки працівників дипломатичної служби, можна стверджувати, що вона охоплює: 1) здобуття громадянином базової або ж початкової професійної освіти (тобто навчання до служби). Це суттєвий аспект професійної підготовки, який дає загальні знання про сутність майбутньої роботи; 2) навчання під час проходження дипломатичної служби,

що є не менш важливою ланкою у набутті нових та вдосконаленні раніше здобутих знань у сфері професійної діяльності дипломата. Це післядипломна освіта, яка включає в себе: а) профільну спеціалізовану підготовку; б) перепідготовку; в) підвищення кваліфікації. Зокрема, відповідно до статей 25 та 27 Закону України «Про дипломатичну службу», працівникам дипломатичної служби створюються умови для навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах України та за кордоном, а також надається можливість проходження стажування в закордонних дипломатичних установах України.

Фактично, це аналог французької моделі професійного навчання державних службовців, характерною рисою якої є початкова підготовка державного службовця до його першої посади (так звана початкова професійна підготовка) та її продовження протягом усієї кар'єри.

Сьогодні головним вітчизняним вищим закладом освіти у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів для роботи у сфері міжнародних відносин є Дипломатична академія України при Міністерстві закордонних справ України. Це головна кузня дипломатичних кадрів країни.

Як підсумок, професійну підготовку працівників дипломатичної служби можна визначити як організований, безперервний і цілеспрямований процес забезпечення потреби органів дипломатичної служби у працівниках із належним рівнем знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання службово-трудова завдань.

УДК 349.222

ПРОБЛЕМИ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ

Тиха А. П.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного

університету ім. Ярослава Мудрого

Розбудова України як правової держави безпосередньо пов'язана з процесом розвитку та вдосконалення національної законодавчої бази, у тому числі й у частині регулювання трудового договору як основної підстави виникнення трудових правовід-

носин. Особливої уваги це питання потребує в умовах реформування законодавства про працю.

Трудовий договір у системі трудового права є основним правовим інститутом. Він широко використовується в усіх країнах із ринковою економікою для найму робочої сили. В Україні трудовому договору присвячено окремий розділ Кодексу законів про працю, а норми щодо його застосування закріплено в багатьох актах законодавства про працю.

М. Г. Александров писав, що укладення усного трудового договору, особливо з юридичною особою, обов'язково пов'язане не лише з певними конклюдентними діями, а й із певною документацією встановлюваних відносин. І такими волевиявленнями, що найчастіше зустрічаються на практиці, з боку працівника він називав заяву працівника про прийняття на роботу, подання трудової книжки адміністрації, фактичний початок роботи, а з боку роботодавця – фактичний допуск до роботи працівника й видання наказу про його зарахування на роботу.

Правову сутність трудового договору виражено у легальному його визначенні, що міститься в ч. 1 ст. 21 чинного КЗпП України. Загальновідомо, що зміст трудового договору становлять умови, які поділяються на необхідні та факультативні. На відміну від чинного Кодексу, у статті 33 проекту Трудового кодексу від 20.05.2015 р. встановлено перелік умов трудового договору. В інших статтях Проекту (ст.ст. 36–45) містяться детальні положення щодо основних та факультативних умов трудового договору.

Та цього замало. Як і будь-яке правове явище, трудовий договір має органічно поєднувати форму і зміст. Оскільки змістом трудового договору є його умови, то видається цілком логічним, щоб на рівні підзаконного нормативного акта було затверджено типову форму трудового договору, яка б мала універсальний характер. Серед інших важливих для договору елементів (найменування та атрибути сторін, дата і місце укладення, підписи і т.д.) його важливими складовими мають бути розділи про обов'язкові та факультативні умови, про які сторони домовились у процесі прийняття на роботу.

Форма трудового договору є способом вираження волі сторін на вступ і перебування у договірних відносинах, а точніше – це спосіб вираження волі його учасників щодо їх прав та обов'язків у договорі.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Статтею 24 КЗпП України встановлено укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі. У ній містяться і випадки, коли обов'язковою є письмова форма трудового договору. Тобто вимога про укладення трудового договору в письмовій формі має, так би мовити, рекомендаційний, необов'язковий характер.

Сьогодні існує проблема чинного законодавства, яка полягає в тому, що немає чітко визначеної форми трудового договору для всіх категорій працівників, не встановлено відповідальність за недотримання порядку оформлення трудового договору. Ці недоліки на практиці призводять до порушення прав працівників.

Пленум Верховного Суду України у постанові від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» взагалі не згадує про обов'язковість письмової форми як необхідної умови дії трудового договору, а виникнення трудових правовідносин пов'язується лише з виданням наказу про прийняття на роботу та фактичним допуском до роботи.

Письмова форма має містити детальне викладення умов трудового договору, прав та обов'язків його сторін. Дотримання письмової форми значно зменшило б кількість трудових спорів. Проте трудовий договір наразі в письмовій формі укладається не завжди (в основному тоді, коли цього вимагає чинне законодавство). Однак і у випадку передбаченої законом прямої вимоги письмової форми трудового договору зазначене положення не завжди дотримується.

У новому Трудовому кодексі України слід також чітко визначити юридичні наслідки недотримання передбаченої законодавством форми трудового договору (зокрема, письмової, типової тощо), встановити строки розгляду роботодавцем заяви працівника про прийняття на роботу.

Крім того, слід реалізувати і пропозицію науковців щодо закріплення обов'язку роботодавця у випадку відмови у прийнятті на роботу надати особі, яка наймається на роботу, письмову вмотивовану відповідь.

УДК 349.2

СТАДІЇ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Черноп'ятов С. В.,

*викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Переважна більшість дослідників охоронних правовідносин указує на їх динамічний, мінливий характер. Сама ж динаміка трудових правовідносин, в тому числі охоронних трудових, традиційно подається у вигляді стадій. Питання щодо кількості, змісту та меж не знаходить одноманітного вирішення в правовій науці. На нашу думку, при визначенні та розмежуванні стадій охоронних трудових правовідносин слід послуговуватися такими правилами: 1) критерієм зміни стадій слід вважати зміни в елементах цих правовідносин; 2) критерієм зміни стадій не слід вважати зміни у ступені обізнаності про охоронні трудові правовідносини сторін цих правовідносин або суб'єкта правозастосування; 3) стадією слід вважати певний стан розвитку охоронних правовідносин, який має певну тривалість; не слід стадію ототожнювати з юридичними фактами, які породжують, змінюють чи припиняють правовідносини; юридичні факти є «вузловими точками», які можуть відокремлювати одну стадію правовідносин від іншої, знаменувати виникнення чи припинення правовідносин. Послуговуючись цими критеріями, спробуємо з'ясувати стадії охоронних трудових правовідносин.

З моменту виникнення охоронні трудові правовідносини характеризуються наявністю вже всіх трьох елементів, однак деякі з них визначені не повною мірою однозначно. Так, суб'єкти охоронних трудових правовідносин абсолютно визначені вже з моменту їх виникнення: неважливо, чи усвідомлює наявність підстави виникнення охоронних трудових правовідносин та сам факт їх виникнення та чи інша сторона, чи відома особа порушника, чи відомі всі обставини порушення або іншої аномалії розвитку регулятивних трудових правовідносин тощо; коротше кажучи – неважливо, наскільки пізнаними є охоронні правовідносини. Що ж стосується змісту та об'єкта охоронних трудових правовідносин, то на етапі після виникнення останніх вони виявляються лише відносно визначеними.

Зміст охоронних трудових правовідносин після їх виникнення характеризується наступним: 1) постає у вигляді неконкретизованого права та такого ж обов'язку щодо застосування та зазнання заходів трудо-правового примусу; 2) вказані охоронні права та обов'язки, заходи трудо-правового примусу не можуть бути реалізовані в натурі без належної верифікації охоронних трудових правовідносин – як правило, у вигляді правозастосовного акта інстанції охоронних трудових правовідносин.

Об'єкт охоронних трудових правовідносин – результат впливу заходів правового примусу на правовий статус (правове становище) суб'єктів охоронного трудового правовідношення – на стадії після виникнення охоронних трудових правовідносин має онтологічний статус належного, але не існуючого. Об'єкт охоронних трудових правовідносин стане об'єктивною реальністю лише в разі реалізації охоронних трудових прав та обов'язків і відповідних заходів трудо-правового примусу, що на цій стадії ще не є можливим.

На першій стадії зміст і об'єкт охоронних трудових правовідносин перебувають у недорозвиненому стані доти, доки охоронні трудові правовідносини не будуть верифіковані та конкретизовані – як правило, у правозастосовному акті інстанції охоронних трудових правовідносин. Останнє слід вважати кінцевою точкою першої стадії розвитку охоронних трудових правовідносин.

Прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовного акта, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу, спричиняє суттєві зміни в елементах охоронних правовідносин, які дають підстави констатувати перехід до нової стадії розвитку охоронних трудових правовідносин.

По-перше, зміст охоронних трудових правовідносин набуває достатньої конкретизації. До прийняття рішення про застосування конкретного заходу трудо-правового примусу права та обов'язки, як правило, перебувають у стані невизначеності в силу: а) наявності в певних випадках можливості застосування альтернативних заходів примусу; б) наявності дискреційних повноважень в інстанції охоронних трудових правовідносин; в) можливої залежності дійсного змісту охоронних прав та обов'язків від моменту прийняття правозастосовного акта. Так, остаточний розмір оплати за вимушений прогул залежить від моменту ухвалення

судового рішення та виконання роботодавцем вимог цього рішення – поновлення на роботі, видачі трудової книжки тощо.

По-друге, зміст охоронних трудових правовідносин, охоронні права та обов'язки набувають нової якості – здатності до реалізації, що, як правило, без наявності відповідного правозастосовного акта відсутня. Так, вчинивши дисциплінарний проступок і створивши для себе абстрактний охоронний обов'язок зазнати впливу заходів дисциплінарної відповідальності, працівник самостійно не може піддатися такому впливові; так само і роботодавець не може застосувати вказані заходи інакше, як за відповідним (і, як правило, власним) правозастосовним актом, прийнятим у встановленому законом порядку дисциплінарного провадження. Те ж саме стосується і правовідносин матеріальної відповідальності. Може здаватися, що для випадку добровільного покриття шкоди працівником (ч. 5 ст. 130 КЗпП України) вказане не зовсім справедливо. Однак слід зазначити, що навіть у цьому випадку не можна обійтися від опосередкування добровільного виконання охоронного обов'язку тими чи іншими актами (зокрема, наказом роботодавця), які є вкрай необхідними для фіксації правомірності підстави отримання грошових коштів від працівника¹. Обопільна згода сторін правовідносин щодо добровільного покриття шкоди працівником, по суті, і є фактом остаточної верифікації існування охоронних трудових правовідносин матеріальної відповідальності.

Зазнає суттєвих змін і об'єкт охоронних трудових правовідносин. З моменту застосування заходу трудо-правового примусу та в міру реалізації охоронних прав та обов'язків потенційний ефект заходів примусу втілюється в певну зміну правового становища суб'єктів охоронних трудових правовідносин, тобто в об'єкт охоронних трудових правовідносин; формування об'єкта охоронних трудових правовідносин поступово вичерпує їх зміст – аж до моменту, коли охоронні права та обов'язки будуть повністю реалізовані, а об'єкт повністю сформований.

Таким чином, динаміка охоронних трудових правовідносин включає дві стадії: 1) перша стадія – з моменту виникнення охоронних трудових правовідносин до прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовного акта, яким

¹ Див.: Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Вид-во А.С.К., 2007. – С. 556.

остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу; 2) друга стадія – з моменту прийняття (і, в передбачених випадках, набуття законної сили) правозастосовного акта, яким остаточно підтверджується наявність охоронних трудових правовідносин та приймається рішення про застосування конкретного виду і міри правового примусу, і до припинення охоронних трудових правовідносин, що, як правило, пов'язане з повною реалізацією охоронних прав та обов'язків.

УДК 349.2 (477): 331.108.644.7

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ

Честа Д. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Початок третього тисячоліття ознаменувався для України новими реаліями суспільного життя – у внутрішній і зовнішній політиці держави пріоритетного напрямку набуло прагнення України до інтеграції в Європейський Союз, а отже – введення її до європейської архітектури прав людини. Європейський вибір – це водночас і рух до стандартів реальної демократії, інформаційного суспільства, соціально орієнтованого ринкового господарства, базованого на засадах верховенства права, забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Досягнення цієї мети можливе лише при засвоєнні змісту європейського права у цій сфері. Одна, і можливо головна, з проблем цього процесу – безсистемність підходу до даної проблеми.

Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Як бачимо, для визнання вивільнення масовим необхідним є поєднання кількісного (число звільнюваних працівників) і часового (проміжок часу, протягом якого відбулося таке звільнення) критеріїв. Відсутність одного із них, навіть при серйозному перевищенні іншого, масового вивільнення не утворює. Приміром, не буде вважатися масовим звільнення протягом 1-го року 50 % працівників в юридичній особі з числом працівників 10 тис. осіб.

Загалом позитивно оцінюючи введення Законом України «Про зайнятість населення» кількісного і часового критеріїв масового вивільнення, висловимо деякі зауваження щодо змісту відповідних правових приписів.

Так, не є зрозумілим, чим саме керувався законодавець, фіксуєчи кількісні критерії. У даній ситуації доцільніше було б скористатись усталеними, апробованими підходами. Як відомо, суб'єкти господарювання залежно від кількості працюючих та доходів від будь-якої діяльності за рік можуть належати до суб'єктів малого підприємництва, у тому числі до суб'єктів мікропідприємництва, середнього або великого підприємництва. За ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України суб'єктами мікропідприємництва є: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України. Суб'єктами малого підприємництва є: фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи – підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України; юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організацій-

но-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Не залишає осторонь питання створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва і законодавство України про зайнятість населення. Так, згідно зі ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за Переліком пріоритетних видів економічної діяльності для створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва, затвердженим постановою КМУ від 15 квітня 2013 р. № 347.

Маючи на меті створення необхідних умов для успішного запуску і розвитку в Україні малого і середнього підприємництва, підвищення його конкурентоспроможності, зростання чисельності зайнятих у ньому та їх доходів, узгодження положень законодавства про зайнятість населення і господарського законодавства, дотримуємось позиції щодо диференціації кількісного критерію масового вивільнення залежно від кількості працюючих суб'єкта господарювання та його доходів від діяльності за рік відповідно до ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України. З урахуванням цього ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» пропонуємо викласти у такій редакції:

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 10 до 50 працівників;
вивільнення 15 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 до 249 працівників;
вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 250 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 30 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 51 працівника.».

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Шевердіна В. І.,

*аспірантка Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

У чинному українському законодавстві не закріплено поняття керівника. Проте в статті 65 Господарського кодексу України закріплено порядок укладення контракту з керівником та його повноваження: «Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами».

Керівник, який допустив порушення законодавства при управлінні організацією, може бути притягнутий до юридичної відповідальності. Залежно від ступеня тяжкості проступку вона

може бути дисциплінарною, адміністративною чи кримінальною. Керівник притягується до дисциплінарної відповідальності за винне невиконання чи неналежне виконання покладених на нього в трудовому правовідношенні з роботодавцем обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчої і адміністративно-господарської діяльності, тобто за скоєння дисциплінарного проступку. Порушення трудової дисципліни відбувається у формі дії чи бездіяльності, тобто невиконання чи неналежного виконання керівником своїх обов'язків, визначених трудовим, колективним договором.

За загальним правилом, ст. 147 КЗпП передбачає такі види стягнення: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення». А також для керівників передбачені додаткові умови за п. 26 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженої постановою КМУ від 02.08.1995 р. № 597: «Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії: а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; б) у разі одноразового грубого порушення Керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи і т.п.); в) у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати; г) у разі неподання в установленому порядку на затвердження або погодження Органу управління майном річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства; д) у разі несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини керівника; е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень ви-

мог чинного законодавства з питань охорони праці...; ї) з інших підстав.».

Якщо в результаті правопорушення заподіяна шкода майновій сфері роботодавця, може також виникнути обов'язок відшкодувати її повністю або частково – матеріальна відповідальність.

Керівник несе і обмежену і повну матеріальну відповідальність у встановленому законом порядку. У зв'язку зі змінами в трудове законодавство від 13.05.2014 року ст. 130 КЗпП закріплює, що «відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами».

Щодо обмеженої матеріальної відповідальності в ч. 2 ст. 133 КЗпП закріплено певну особливість: «У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.».

Пункт 6 постанови Пленуму Верховного суду України від 29.12.1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дає роз'яснення щодо кола осіб, на яких поширюється дія статті: «На підставі п. 2 ст. 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням».

До повної матеріальної відповідальності притягуються у визначених законодавством вичерпних випадках, які закріплені у ст. 134 КЗпП. До керівників застосовують п. 8 та 9 ст. 134 КЗпП:

«Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: 8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу; 9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством».

Практичне застосування п. 8 ст. 134 КЗпП визначено п. 13 постанови Пленуму ВСУ від 29.12.1992 року № 14: «Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п. 8 ст. 134 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини».

Порядок стягнення визначено ст. 136 КЗпП України: «Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу». Отже, маючи значні владні повноваження, керівник несе підвищену відповідальність за свої дії.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Шевченко Н. Л.,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Питання оплати праці завжди стояли доволі гостро та одні з перших стали об'єктом правового регулювання у трудовій сфері. І це не випадково з огляду на значення винагороди за працю для

життєдіяльності людини у державно організованому суспільстві. Якщо звернутися до історії, то вже в 1896 р. в Австралії були створені ради з питань заробітної плати з представників підприємців, робітників і громадськості. Конституція Мексики 1917 р. містила положення, що мінімальна заробітна плата працівника-глави сім'ї повинна бути достатня і відповідати умовам проживання в кожному регіоні країни для забезпечення нормальних життєвих умов, освіти і дозвілля (ст. 123).

Значний поштовх правовому регулюванню оплати праці надало утворення у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП). З моменту свого заснування МОП прийняла цілий ряд міжнародних документів у цій сфері, серед яких Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 (1928 р.), Конвенція про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві № 63 (1938 р.), Конвенція про захист заробітної плати № 95 (1949 р.), Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві № 99 (1951 р.), Конвенція про заробітну плату, робочий час на борту суден та склад суднового екіпажу № 109 (1958 р.), Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 (1970 р.).

Особливого значення для гарантування прав у сфері оплати праці має Конвенція про захист заробітної плати № 95 (1949 р.). Так, відповідно до ст. 3 Конвенції заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це. Стаття 4 Конвенції передбачає, що національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона

бажана, зважаючи на рід галузі промисловості чи професії, про які йде мова. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів у жодному разі не допускається. У тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідних заходів для того, щоб: а) видача натури призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідала їхнім інтересам; б) видача здійснювалася за справедливою і розумною ціною. Відповідно до ст. 6 Конвенції роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.

Право на оплату праці знайшло своє закріплення і у таких найважливіших міжнародних документах, як Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Так, відповідно до ч.ч. 2 і 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає право кожного на винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей.

На європейському рівні право на оплату праці закріплюється, передусім, у Європейській соціальній хартії (переглянутій). Так, ст. 4 Хартії передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення цього права держави зобов'язуються: 1) визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; 2) визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; 3) визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; 4) визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; 5) дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, перед-

бачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями; Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Україна, намагаючись слідувати міжнародним нормам та стандартам прав людини, закріпила в Основному Законі (ст. 43) право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та передбачила захист права на своєчасне одержання винагороди за працю.

Без сумніву, в цілому вищезазначені норми Основного Закону у сфері оплати праці відповідають міжнародно-правовим документам у цій сфері. Водночас вважаємо, що Конституція України закріпила доволі скупо права у сфері оплати праці, зокрема на конституційному рівні не знайшла свого закріплення норма Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права щодо справедливості заробітної плати, рівності винагороди за працю рівної цінності без будь-якої різниці, а також норми інших важливих міжнародних документів.

Виходячи з цього при здійсненні конституційної реформи існує необхідність у новій Конституції України передбачити статтю такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці, не нижчу визначеної законом. Чоловіки і жінки мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності. Працівники мають право на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

Слід також звернути увагу на те, що і Кодекс законів про працю України доволі скупо закріплює право на оплату праці. Так, ст. 2 Кодексу передбачає право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру.

Вважаємо, що у ст. 2 Кодексу законів про працю України слід передбачити наступні норми: «Право на справедливу та гідну оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату. Право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі. Право на рівну оплату за працю рівної цінності. Право на підвищену оплату праці за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків».

Крім цього, вважаємо не зовсім правильним те, що Кодекс законів про працю України як комплексний закон не містить всі законодавчі норми у відповідній сфері. Так, поряд із Кодексом діє Закон України «Про оплату праці», який також регулює відповідну ділянку суспільних відносин. Вважаємо, що норми зазначеного закону повинні бути розміщені у Кодексі законів про працю України.

УДК 349.2

ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Шишлюк В. Р.,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

28 грудня 2014 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», який набрав чинності 01 січня 2015 р. Зазначеним Законом передбачено впровадження низки заходів щодо легалізації заробітної плати та внесено відповідні зміни до законодавства про працю.

Частиною третьою статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Таким чином, до початку роботи працівника інформація про його зарахування має бути подана до територіальних органів Державної фіскальної служби.

Слід зазначити, що в попередній редакції статті 24 КЗпП України (до 01.01.2015 р.) фактично дозволялося прийняти на роботу працівника без видання наказу, зокрема частиною четвертою передбачалося, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника

фактично було допущено до роботи. У новій же редакції ця частина виключена, КЗпП України забороняє допускати до роботи працівника без видання наказу про прийняття на роботу.

На виконання вимог вищезазначеної статті було прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу», якою встановлено, що дата наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника відрізняються. Отже, дата наказу про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника не збігаються, відповідно повинен існувати певний часовий проміжок між датою прийняття працівника та датою початку роботи, коли буде здійснено таке повідомлення органів Державної фіскальної служби.

Зокрема, відповідно до статті 265 КЗпП України, яку викладено в новій редакції, юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу. Таким чином, вперше в історії трудового законодавства з'являються штрафи як фінансові санкції за порушення трудового законодавства.

Статтею 265 КЗпП України передбачено, що юридичні особи та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у розмірі:

1. 30 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, за наступні порушення:

– фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);

– оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;

– виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

2. 10 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за неоплату роботи в нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці).

3. 3 *мінімальні зарплати*, встановлені законом на момент виявлення порушення. В даному випадку вже відсутня прив'язка до кожного працівника, отже, цей штраф застосовується в цілому по підприємству за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі.

1 *мінімальна зарплата за порушення інших вимог трудового законодавства*, крім передбачених вище. До цього виду штрафу відноситься також штраф за неподання або несвоєчасне подання повідомлення про прийняття працівника на роботу.

Варто звернути увагу на те, що відповідальність, передбачена статтею 265 КЗпП України, є окремим видом відповідальності та застосовується одночасно з адміністративною відповідальністю, встановленою статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, та дисциплінарною відповідальністю роботодавця. Також штрафи, передбачені частиною другою статті 265 КЗпП України, не належать до адміністративно-господарських санкцій, передбачених главою 27 Господарського кодексу України, та за своєю суттю є фінансовими санкціями.

Накладення вищезазначених штрафів покладено на Державну службу з питань праці на підставі винесених постанов у ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу. Саме цей орган здійснюватиме надсилання рішення про сплату фінансових штрафів.

Безумовно, в Україні сьогодні гостро постає проблема легалізації заробітної плати та зайнятості населення. Значна частина роботодавців намагається отримати якомога більший прибуток, ухиляючись від сплати податків, використовуючи працю громадян без належного оформлення трудових відносин. До того ж, отримуючи неофіційну заробітну плату, працівник повністю беззахисний перед роботодавцем та позбавлений гарантій, які надані законодавством про працю працівникам з метою захисту своїх трудових прав.

Однак, зважаючи на кризову ситуацію, що склалась на даний час в національній економіці, сплата санкцій, передбачених ст. 265 КЗпП України, розмір яких станом на 01.09.2015 р. становить від 1378 до 41 340 грн і вище, може також завдавати істотного фінан-

сового навантаження юридичним особам та фізичним особам-підприємцям.

Тому, вважаємо, за доцільне доповнити ст. 265 КЗпП України частиною восьмою такого змісту: *«У випадку одноразового виявлення порушень законодавства про працю, передбачених цією статтею, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, виносить постанову про усунення у десятиденний строк виявлених порушень, яка є обов'язковою до виконання. У разі невиконання постанови у встановлений строк, а також повторного порушення законодавства про працю, на роботодавця накладається штраф у розмірі, встановленому частиною другою цієї статті»*. На нашу думку, це дозволить значно посилити можливості захисту трудових прав працівників, а також створити умови для бізнесу, які сприятимуть легалізації заробітної плати та зайнятості.

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

УДК 349.3

ПРОФЕСІЙНІ ПЕНСІЇ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Костюк В. Л.,

*заступник завідувача відділом
Апарату Верховної Ради України,
професор кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін
Інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»,
д-р юрид. наук, доцент;*

Мельник В. П.,

*в.о. доцента Київського інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін
Інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»,
канд. юрид. наук*

Зі здобуттям незалежності перед Українською державою поставала проблема щодо належної організації, проведення соціальних реформ, спрямованих на посилення ефективності механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на соціальне забезпечення, пов'язаних із ним прав. Зростання чисельності непрацездатних осіб та осіб похилого віку, відсутність ринку праці посилили тенденцію щодо необхідності нагальної реформи пенсійного забезпечення. Як відомо, Україною було адаптовано радянську пенсійну систему, яка, переважно, базувалась на ключовій ролі держави¹. Прикметно зауважити, що Закон України «Про пен-

¹ Про пенсійне забезпечення : закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1788-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10; Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : закон © Костюк В. Л., Мельник В. П., 248

сійне забезпечення» (ст. 1) запровадив таку систему трудових пенсій, як: за віком; по інвалідності; в разі втрати годувальника; за вислугу років. Саме пенсії за вислугу років отримали характер професійних, оскільки однією з умов їх призначення є втрата професійної придатності до роботи за певною суспільно значимою професією або посадою. За змістом указанного Закону (ст. 51) пенсії за вислугу років встановлюються окремим категоріям громадян, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком. Очевидно, що легалізація у національному правовому полі професійних пенсій мала цілком конструктивні передумови, пов'язані з: стимулюванням професійного підбору кадрів за окремими суспільно значимими професіями (посадами); забезпеченням сталості та стабільності трудових відносин за окремими суспільно значимими професіями (посадами); забезпеченням своєрідної правонаступності кадрів за окремими суспільно значимими професіями (посадами); посиленням соціальної захищеності осіб, які втратили професійну придатність за окремими суспільно значимими професіями (посадами); наданням своєрідної компенсації особам, які займали окремі суспільно значимі професії (посади), мали обмеження щодо зайняття іншою діяльністю, особливий характер роботи, пов'язаний із додатковими ризиками. У подальшому Верховною Радою України було ухвалено низку законів України, які передбачали розвиток професійних пенсій¹.

Ухвалена у 1996 році Конституція України (ст. 46), закріпила право громадян на соціальний захист як право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а

України від 9 квіт. 1992 р. № 2262-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 399.

¹ Про прокуратуру : закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793; Про наукову і науково-технічну діяльність : закон України від 13 груд. 1991 р. № 1977-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165; Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

також у старості та в інших випадках, передбачених законом¹. Універсальність цього права допускає його поширення на сферу пенсійного забезпечення, у тому числі професійне пенсійне забезпечення. Однак конституційні новели не забезпечили ефективність права на професійні пенсії. Складні процеси, пов'язані з проведенням пенсійних реформ², які мали переважно ситуативний характер, не сприяли пошуку оптимальних шляхів ефективних та дієвих змін. До того ж, в Україні спостерігається стійка тенденція до зростання чисельності осіб пенсійного віку, відсутність якісних реформ ринку праці, що, як наслідок, забезпечує непосильний тягар фінансування пенсійного забезпечення. За окремими даними, в Україні приблизно 13,5 млн пенсіонерів і близько 13 млн людей, які легально працюють і сплачують внески до Пенсійного фонду³. При цьому варто констатувати, що власні надходження до бюджету Пенсійного фонду у 2015 році становлять 172,5 млрд грн, а видаткова складова – 253,4 млрд грн. При цьому бюджет враховує кошти в сумі 80,9 млрд грн, які у 2015 році передбачені Державним бюджетом України на фінансування: пенсійних виплат, призначених за різними пенсійними програмами, – 61,9 млрд грн; покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду для виплати пенсій – 19 млрд грн.⁴ Безперечно, за таких обставин виникає гостра проблема активізації реформ щодо ринку праці, пенсійного забезпечення, яке б відповідало рівню розвитку суспільства та держави.

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

² Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376; Про недержавне пенсійне забезпечення : закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47–48. – Ст. 372; Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : закон України від 08.07.2011 р. № 3668-VI // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 168.

³ Мінсоцполітики: Кількість пенсіонерів в Україні на 500 тис. осіб більша, ніж офіційно працюючих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zaxid.net/news/showNews.do?minsotspolitiki_kilkist_pensioneriv_v_ukrayini_na_500_tis_osib_bilsha_nizh_ofitsiyno_pratsyuyuchih&objectId=1335069.

⁴ Уряд затвердив бюджет Пенсійного фонду на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/-publish/article?art_id=247974970.

Натомість 02.03.2015 р. Верховною Радою України було ухвалено зміни до законів про пенсійне забезпечення, які запровадили низку обмежень для працюючих пенсіонерів та скасування деяких професійних пенсій¹. Цим Законом, зокрема, передбачено, що «у разі неприйняття до 1 червня 2015 року закону щодо призначення всіх пенсій, у тому числі спеціальних, на загальних підставах з 1 червня 2015 року скасовуються норми щодо пенсійного забезпечення осіб, яким пенсії/щомісячне довічне грошове утримання призначаються відповідно до законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», «Про статус народного депутата України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про судову експертизу», «Про Національний банк України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про дипломатичну службу», Податкового та Митного кодексів України, Положення про помічника-консультанта народного депутата України». Доцільно відзначити, що такі законодавчі новели, незважаючи на їх соціально-декларативний характер, пов'язаний зі скасуванням спеціальних (професійних) пенсій, потребують системного та змістовного обґрунтування, позаяк принципово не вплинули на оздоровлення бюджету Пенсійного фонду. Як відомо, чисельність осіб, які отримують спеціальні (професійні) пенсії, становить близько 2 % загальної кількості пенсіонерів². До того ж, такі положення є вразливими з точки зору їх відповідності нормам Конституції України (ст.ст. 1, 3, 22, 46, 48 тощо). Тому зазначені законодавчі зміни у пенсійне законодавство загострили існуючі проблеми.

Пенсійне забезпечення потребує комплексного реформування через проведення системних соціально-економічних реформ, у тому числі активізації ринку праці, стимулювання економічної активності, створення нових робочих місць.

З огляду на вищезазначене перспективним напрямом розвитку професійного пенсійного забезпечення є: 1) визначення мети, завдань та стратегії пенсійної реформи, у тому числі реформи

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення : закон України від 2 берез. 2015 р. № 213-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 22. – Ст. 145.

² Спецпенсії в Україні: інформація до роздумів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/finances/specpensiyyi-v-ukrayini-informaciya-do-rozdumiv-.html>.

професійного пенсійного забезпечення; 2) відновлення професійних пенсій для окремих суспільно значимих професій (посад), ураховуючи економічні можливості пенсійного забезпечення на основі збалансування інтересів суспільства та держави, у тому числі через стимулювання пошуку додаткових джерел надходжень до Пенсійного фонду України та Державного бюджету України; 3) стимулювання розвитку професійних пенсійних фондів; 4) забезпечення якісного реформування пенсійного законодавства на основі розроблення та ухвалення Пенсійного кодексу України; 5) запровадження обмежень щодо перегляду розмірів пенсій у бік зменшення або скасування; 6) забезпечення сталості та стабільності пенсійного законодавства.

УДК 349.3

ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ПОНЯТЬ «СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА» ТА «СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ»

Синчук С. М.,

*доцент кафедри трудового,
аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент*

Соціальні послуги у правовому полі України виникли порівняно недавно: з ухваленням Закону України «Про соціальні послуги» (2003). Традиційно, галузева наука для позначення негрошового способу соціального забезпечення громадян послуговувалась терміном «соціальне обслуговування».

Узагальнивши наукові судження, можна виділити два аспекти авторських тлумачень поняття «соціальне обслуговування». Широкий трактує таке обслуговування як комплексне поняття, що охоплює всі види натурального соціального забезпечення (послуги, пільги, видачі, соціальна підтримка, матеріальна допомога тощо). У вузькому аспекті соціальним обслуговуванням позначають комплекс соціальних послуг, які надають соціально незабезпеченим громадянам.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» законодавче поняття соціального обслуговування охоплює і соціальні допомоги, і соціальні послуги.

Натомість у ч. 5 ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» соціальне обслуговування визначено як систему соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, які надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу та повноцінної життєдіяльності. За обсягом охоплює сприяння, підтримку і послуги. В Україні відсутні законодавчі дефініції соціальної допомоги, підтримки, сприяння як складових соціального обслуговування. Відповідно до практичного словника синонімів української мови слова «допомога», «сприяння» та «підтримка» є синонімами.

За наведеним вище визначенням соціальні послуги є одним із видів соціального обслуговування. А відповідно до ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» соціальне обслуговування та матеріальна допомога є основними формами надання соціальних послуг. Не вносить ясності і законодавча дефініція соціальних послуг. Це – комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем (ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги»).

Основним у словосполученні «соціальна послуга» і таким, що визначає родові ознаки, є слово «послуга». Прикметник «соціальна» позначає її належність до видів соціально-забезпечувального надання.

Правовими ознаками, що характеризують поняття «соціальна послуга», вважаємо:

– по-перше, дієва форма її зовнішнього вияву. Послуга – це завжди дія або сукупність дій, які здійснюються з певною періодичністю, рідше – у формі одиничної дії. Форма зовнішнього вияву послуги є одним із критеріїв відмежування соціальних послуг від інших видів соціально-забезпечувального надання. Адже нездатність особи до самообслуговування, пересування, орієнтації, контролю своєї поведінки, спілкування, навчання, виконання трудової діяльності нарівні з іншими громадянами (обмеження життєдіяльності) не може бути усунена за допомогою виплати їй пенсії чи допомоги. Втрата роботи, неможливість її самостійно знайти також потребують дієвих вчинків соціально зобов'язаних суб'єктів. Соціально-потрібна діяльність, що і є послугою відповідно до цивільно-правової конструкції, зумовлена особливими, відмінними від втрати трудового доходу потребами особи;

– по-друге, одночасність надання та споживання соціальної послуги: соціально-правоможна особа, яка отримує послугу, не може відтермінувати (скористатись згодом) дію, що становить зміст вчинюваного щодо неї соціального діяння. Дія або діяльність надається та споживається синхронно, їх неможливо розділити, оскільки процес надання послуги і є водночас її корисним результатом, який повинен компенсувати особі відхилення чи обмеження у життєдіяльності особи, зумовлені соціальним ризиком. Результат надання послуги відразу поглинається її одержувачем, він виявляється у формі одужання особи, набуття додаткових чи нових знань тощо;

– по-третє, відсутність уречевленого результату. Результати надання соціальної послуги особа може відчуту шляхом покращення здоров'я чи якості життєдіяльності, отримавши можливість виконувати трудову діяльність. Однак зберегти, нагромадити чи відокремити результат діяльності, показати його як об'єкт матеріального світу соціально-правоможна особа не в змозі. Послуга як об'єкт правовідносин та зміст суб'єктивного юридичного обов'язку соціально зобов'язаної особи у правовідносинах надання соціальних послуг збігаються та не можуть бути відокремлені.

На підставі сформульованих правових ознак можемо зробити такі висновки:

1) не є соціальними послугами ті блага, зовнішня форма вияву яких є відмінною від дії чи діяльності. Зокрема, продукти харчування чи одяг мають уречевлений результат, який об'єктивується у формі певних предметів, користування якими відбувається після завершення діяльності щодо їх створення;

2) законодавче визначення однією із форм надання соціальної послуги виплати особі соціальних коштів суперечить україномовному тлумаченню слова «послуга» та обґрунтованій галузевій концепції розмежування видів соціально-забезпечувального надання. З огляду на це пропонуємо змінити законодавче визначення соціальної послуги, згідно з яким такою є лише ті блага, які виражаються у діях чи діяльності соціально зобов'язаних суб'єктів. Для реалізації даного завдання першочергово потрібно у Законі України «Про соціальні послуги» закріпити відповідне визначення поняття, яке має відображати не лише сутність послуги як дії чи діяльності, що одночасно надається та споживається, а також міс-

тити вказівку на належність соціальних послуг до системи соціально-забезпечувальних благ;

3) таким, що порушує правила юридичної техніки, є законодавче закріплення соціальних послуг як комплексу заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем (ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги»). Не можна визначати один вид соціально-забезпечувального надання через інший: соціальну послугу через допомогу;

4) не є соціальними послугами соціальні виплати: допомога на поховання, що надається з коштів Пенсійного фонду (ч. 3 ст. 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»); компенсація, що надається роботодавцем Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, які працевлаштували працівників відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ч. 2 ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»).

Соціальними рисами галузевих послуг є: спрямованість на соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, або на громадян, які перебувають у складній життєвій ситуації; спрямованість на поліпшення або відтворення життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя правоможних суб'єктів; надання винятково соціальними службами.

Вважаємо, що ідентифікуючими правовими ознаками соціальних послуг у системі видів соціально-забезпечувального надання є специфічний, зумовлений наслідками соціального ризику, зміст компенсаційного характеру: усунути чи зменшити обмеження життєдіяльності людини чи соціальні відхилення у повсякденному житті.

Отже, соціальною послугою є дія або комплекс дій соціально зобов'язаних відповідно до закону чи договору суб'єктів, спрямована на зменшення чи усунення впливу соціального ризику на соціально-правоможну особу.

Відповідно до українського законодавства соціальні послуги як вид соціально-забезпечувального надання надають: 1) безперервно або періодично протягом часу впливу на особу соціального ризику; 2) одноразово, якщо завдяки їй припинений

вплив соціального ризику на соціально-правоможну особу; 3) комплексно, якщо потреба особи зумовлює необхідність отримати декілька видів соціальних послуг різного спрямування, лише в сукупності вони зможуть зменшити або усунути вплив соціального ризику на життєдіяльність людини. Зважаючи на законодавчу дефініцію соціального обслуговування, цей третій вид соціальних послуг можна позначати терміном «соціальне обслуговування».

Соціальне обслуговування передбачає комплекс дій соціально зобов'язаних суб'єктів, які лише в сукупності здатні усунути чи нейтралізувати певні зміни у життєдіяльності правоможного суб'єкта; здійснюються в межах одних правовідносин та на підставі одного рішення про надання такого обслуговування.

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ЇЇ ЗМІСТ ТА ОЗНАКИ

Шумна Л. П.,

завідувач кафедри публічно-правових

дисциплін КиМУ,

д-р юрид. наук, професор

Правові основи соціальної політики держави повинні виходити з конституційного положення про те, що Україна – це соціальна держава, завданнями якої є створення умов, що забезпечують гідне життя і розвиток людини. У зв'язку з цим постає низка теоретичних і практичних проблем зміни всієї соціальної політики, в тому числі й управління системою соціального захисту громадян. Для вирішення цієї проблеми повинен бути розроблений правовий управлінський механізм, покликаний вирішувати суперечності та соціальні конфлікти, викликані формуванням ринкових відносин, що часто мають некерований характер.

Проведемо аналіз суті соціальної політики й розглянемо основні її ознаки.

1. Об'єктивність. Ця ознака зумовлена суспільним характером життєдіяльності людини. Існують різні точки зору щодо розуміння суспільства, однак усі вони спільні в тому, що це соціальна система. Зокрема, його визначають як: складноорганізоване, впорядковане ціле, що включає окремих індивідів і соціальні спільно-

сті, об'єднані різноманітними зв'язками і взаємовідносинами, специфічно соціальними за своєю природою¹; упорядковану, самокеровану цілісність множинності суспільних відносин, носієм яких є індивід і ті соціальні групи, до яких він входить²; самодостатню соціальну систему – продукт сумісної діяльності людей, здатних спільними зусиллями створювати всі необхідні умови для свого існування³. Із наведених тлумачень можна зробити висновок, що різниця в розумінні суспільства як соціальної системи зводиться в основному до того, які саме явища є його елементами. А до них відносять індивідів і соціальні спільноти, людей, соціальні зв'язки, соціальні взаємодії й соціальні відносини, соціальні явища і процеси, суспільні відносини, спільну діяльність людей та ін.

Слід відзначити, що усталеного визначення «соціальної політики» у вітчизняній науці не виділено. Часто її ототожнюють із «соціальною сферою», «гуманітарною політикою» і навіть «соціальною роботою», хоча вона має суттєві відмінності й особливості. Найбільш поширеним і вдалим вважається визначення М. Ф. Головатого: «Соціальна політика – це діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства, спрямована на задоволення інтересів і потреб населення»⁴.

Соціальна діяльність виконує посередницьку функцію у взаємовідносинах між елементами. Її типи (економічна, соціальна, духовна, політична, юридична та інша діяльність) є засобами реалізації основних функцій соціуму, а в цілому спрямовані на забезпечення його цілісності і стабільності.

2. Багатосуб'єктність. Суб'єктами соціальної політики у громадянському суспільстві є його члени, їх соціальні групи, спільності тощо. Саме вони є носіями суспільних інтересів і цілей. Для своєї діяльності вони створюють різноманітні інститути (партії,

¹ Философский энциклопедический словарь / редкол.: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М. : Сов. энцикл., 1983. – С. 611.

² Крапивенский С. Э. Социальная философия : учебник / С. Э. Крапивенский. – М. : Владос, 1998. – С. 73.

³ Философия : учебник / под ред. В. Н. Лавриненко, В. П. Ратникова. – М. : ЮНИТИ, 2000. – С. 394.

⁴ Головатий М. Ф. Соціальна політика: політико-правові засади та особливості управління соціальними процесами / М. Ф. Головатий // Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.

громадські організації, спілки, установи), що представляють й обстоюють їх інтереси.

В Україні виникла й існує низка механізмів соціальної взаємодії держави й недержавних організацій при вирішенні соціально значущих завдань, включаючи такі форми, як-от: (а) державне соціальне замовлення, (б) соціальне обслуговування, (в) державне соціальне спонсорство, (г) лобіювання, (д) стимулювання соціальної активності прямим фінансуванням, (е) соціальне спонукання недержавних спонсорів.

О. Г. Чутчева переконує, що основні напрямки вдосконалення механізмів соціальної взаємодії включають: (а) активну соціальну політику взаємодії, (б) рівне соціальне партнерство трьох секторів, (в) відкрите соціальне замовлення на реалізацію пріоритетних цільових завдань, (г) комплексне соціальне інвестування, (д) раціональне співвідношення відповідальності за соціальне реформування й адресної допомоги, (е) чітке відмежування державних і місцевих (регіональних, територіальних та ін.) сфер впливу від відповідальності¹.

Залежно від того, хто запроваджує конкретні заходи соціальної політики, хто є їх головним ініціатором, розрізняють види соціальної політики – національну, регіональну, галузеву, корпоративну та ін. Так, за ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»², угодою на національному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів усіх груп і верств населення, що забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи й відпочинку; умов охорони праці й навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці і встановлення міжга-

¹ Чутчева О. Г. Правовое регулирование социальной защиты граждан Украины : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. Г. Чутчева. – Х., 2003. – С. 147–149.

² Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 р., № 3356-ХП // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

лузевого співвідношення в такій оплаті; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; заборони дискримінації.

Сторонами такої угоди виступають: профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських, сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських, і сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

3. Багатооб'єктність. Об'єктом соціальної політики є процес реалізації соціальних цілей, що виражається у формі присвоєння й задоволення соціальних потреб. Проте цю підсистему загального механізму управління цією політикою не можна назвати пасивною. Зростання потреб вимагає нового механізму їх здійснення, нових відносин суб'єктів у конкретно-історичних умовах. На відповідному рівні об'єкт виявляє себе в механізмі реалізації соціальної політики, який може бути представлено такими блоками соціальної сфери: ринок праці, освіта, культура, охорона здоров'я та ін.

4. Солідарність і субсидування. Принцип солідарності своїм корінням сягає традицій часів цехів і гільдій середньовічної Європи, коли популярними були каси взаємодопомоги, які утворювалися за рахунок особистих внесків кожного члена цеху або гільдії і спрямовували свою діяльність на захист матеріальних інтересів тих членів професійних об'єднань, які втрачали здатність до праці¹.

А. Кайзер розбиває принцип субсидування на два складники: а) у передбачених законом випадках для подолання труднощів знедоленого повинні, в першу чергу, використовуватися його власні сили й кошти його піклувальників, за рахунок побудови допомоги за принципом «зверху вниз» у суспільстві досягається безсумнівна згода; (б) фіксація умовного пріоритету недержавних добродійних організацій перед державними органами, хоча загальна відповідальність за останніми зберігається².

Солідарність і субсидування – основний принцип загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні, пра-

¹ Социальная политика : учебник / под. общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – С. 268.

² Кайзер А. Значение социального партнерства для рыночной экономики и демократии / А. Кайзер // Демократия, социальное государство, рыночная экономика : материалы семинара (30.10. – 07.11.1993 г.) / ред. И. Трутанов. – Варшава : Фонд им. Ф. Эберта, 1993. – С. 29.

во на забезпечення за яким мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства і члени їх сімей, які проживають з ними (ст. 3 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування¹). Страхувальниками виступають роботодавці й застраховані особи – фізична особа, на користь якої здійснюється загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Роботодавцем вважається: (а) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності й господарювання, і фізичні особи, які використовують найману працю; (б) власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій і представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Субсидування при загальнообов'язковому соціальному страхуванні впливає з того, що саме держава є його організатором. Як гарант стабільності фінансового складника системи цього виду страхування вона асигнує з Державного бюджету кошти для покриття певних виплат у разі нестачі страхових коштів. Відповідно до ст. 113 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»² держава (а) створює умови для функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, (б) гарантує дотримання нею законодавства з метою захисту майнових та інших прав і законних інтересів осіб у сфері здійснення пенсійних виплат та їх пенсійних активів, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках, (в) створює умови для функціонування страхових організацій і (г) гарантує дотримання останніми законодавства з метою захисту майнових та інших прав і законних інтересів осіб, які отримують довічні пенсії відповідно до закону.

¹ Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

² Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

При виникненні дефіциту коштів Пенсійного фонду для фінансування виплати пенсій у солідарній системі (перевищення видатків над доходами, в тому числі з урахуванням резерву коштів Пенсійного фонду) у зв'язку із забезпеченням виплати пенсій у законодавчо передбаченому розмірі і спрямуванням частини страхових внесків до Накопичувального фонду такий дефіцит покривається за рахунок коштів Державного бюджету України. У разі недостатності виділених з останнього коштів за бюджетними програмами, пов'язаними з розмежуванням джерел виплати пенсій між Державним бюджетом і Пенсійним фондом, пенсії, призначені законодавством відповідним категоріям громадян, виплачуються в повному обсязі за рахунок власних надходжень Пенсійного фонду.

5. Зумовленість рівнем суспільного розвитку. Соціальна політика реалізується через державні соціальні стандарти й нормативи, соціальні програми й окремі соціальні заходи.

Правові засади формування й застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією й законами України основних соціальних гарантій, визначає Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»¹. У ньому державні соціальні стандарти визначені як установлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми й нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних соціальних гарантій, а державні соціальні гарантії – як закріплені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, установлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму. На переконання Н. А. Горелової, соціальні стандарти – це основні вимоги, що ставляться до розвитку соціальної сфери і якості життя. На підставі аналізу їх дотримання можна визначити рівень життя. Розроблення і впровадження цих стандартів – доволі складне завдання, з урахуванням чого на

¹ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409.

практиці розробляється багаторівнева їх система з виокремленням мінімальних соціальних нормативів¹.

Державні соціальні стандарти й нормативи встановлюються з метою визначення: а) механізму реалізації соціальних прав і державних соціальних гарантій громадян, закріплених у Конституції України; б) пріоритетів державної соціальної політики щодо забезпечення потреб людини в матеріальних благах і послугах та фінансових ресурсів для їх реалізації; в) розмірів видатків (з їх обґрунтуванням) Державного бюджету України, бюджету АРК, місцевих бюджетів, соціальних фондів на соціальний захист, забезпечення населення й на утримання соціальної сфери.

Соціальний стандарт, з одного боку, є цільовим орієнтиром, на досягнення якого спрямована соціальна політика, з іншого – засіб, за допомогою якого може розраховуватись обсяг матеріально-фінансових ресурсів, необхідних для досягнення певного рівня забезпеченості і для задоволення потреб населення. Отже, стандарт – це свого роду планка в задоволенні соціальних потреб людини, яку держава не повинна опускати.

Базовим державним соціальним стандартом у сфері доходів населення є прожитковий мінімум. Згідно зі ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум»² цей стандарт застосовується з метою:

- загального оцінювання рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики й розроблення окремих державних соціальних програм;

- установа розмірів мінімальної заробітної плати й мінімальної пенсії за віком, розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат з урахуванням вимог Конституції й законів України;

- закріплення права на призначення соціальної допомоги;

- окреслення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування й забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших;

¹ Політика доходів и качество жизни населения : учеб. пособ. / под ред. Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2003. – С. 112.

² Про прожитковий мінімум : закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.

- установа величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян;
- формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Статтею 24 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» передбачено здійснення постійного державного моніторингу у сфері застосування й фінансового забезпечення державних соціальних стандартів і нормативів, основними засобами якого названо: щомісячну оцінку вартісної величини основних державних соціальних стандартів, ведення державного статистичного обліку щодо дотримання державних соціальних стандартів і нормативів, поточне коригування вартісних величин державних соціальних нормативів і нормативів витрат (фінансування) залежно від зміни цін та інших умов їх формування.

Федерація професійних спілок України ще у 2010 р. відзначила:

– не виконуються вимоги ст. 5 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», якою передбачено, що державні соціальні стандарти й нормативи формуються, встановлюються й затверджуються в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за участю й погодженням з іншими сторонами соціального діалогу;

– затягується впровадження практики затвердження органами місцевого самоврядування регіональних розмірів прожиткового мінімуму у випадках, коли вони перевищують законодавчо встановлений загальнодержавний рівень, а також їх використання для оцінки рівня життя в регіоні, розроблення й реалізації регіональних соціальних програм, індексації грошових доходів населення, закріплення права на призначення соціальної допомоги, що фінансується за рахунок місцевих бюджетів;

– спостерігається пасивність у роботі по запровадженню практики офіційного затвердження органами місцевого самоврядування регіональних розмірів прожиткового мінімуму, а тому треба використовувати цей показник для оцінювання рівня життя населення в регіоні, розроблення й реалізації регіональних соціальних програм, індексації грошових доходів населення, закріплення права на призначення соціальної допомоги, що фінансується за рахунок місцевих бюджетів;

– необхідно продовжити роботу з удосконалення і приведення національних соціальних стандартів у відповідність з міжнародними нормами і стандартами, зокрема тих, що стосуються питань

оплати праці, підвищення пенсійного забезпечення, загальнообов'язкового державного соціального страхування, надання соціальної допомоги сім'ям з дітьми й малозабезпеченим сім'ям¹.

На жаль, ситуація на краще принципово не змінилася й донині, а за останніх економічних потрясінь у країні ще й погіршилася. Існуюча сьогодні система державних соціальних стандартів не є цілісною, доволі далека від сучасних економічних реалій і застосовується без урахування фінансових можливостей держави.

Таким чином, постійна й багато в чому дискусійна проблема – соціальне призначення сучасної держави, яке охоплює широку сферу діяльності, спрямованої на нормальне, безконфліктне існування суспільства. Держава сьогодні є соціальним арбітром, органом керівництва загальними справами, організатором багатьох важливих заходів, без здійснення яких неможливе функціонування сучасного соціуму. Превалюючим у цьому процесі є закріплення й забезпечення прав, можливостей і свобод людини, екологічної безпеки, технічного прогресу, здоров'я нації, безконфліктного існування суспільства, гідного прожиткового рівня народу, підтримання науки, культури, освіти, виправлення гендерної асиметрії.

УДК 349.3

СОЛІДАРНІСТЬ ЗАСАДНИЧА КАТЕГОРІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Ярошенко О. М.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор*

Як у минулі часи, так і на сучасному етапі суспільного розвитку соціальне питання ґрунтується на ідеї солідарності, можливості охопити всі питання взаємодопомоги, запобігання соціально-

¹ Про посилення контролю з боку профспілок за дотриманням державних соціальних стандартів і нормативів та державних соціальних гарантій : постанова Федерації професійних спілок України від 10.06.2010 р. № П-41-6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/ l_doc2.nsf/link1/FIN58285.html.

негативним явищем і співробітництва. В організованому суспільстві надається значення взаємовідносинам між багатими й бідними, сильними і слабкими, здоровими і хворими, висуваються вимоги до життя на мирних засадах. Суть соціального питання полягає у вивченні всього того, що сприяє створенню кращих і справедливих взаємовідносин між членами суспільства, утвердженню соціальної справедливості, забезпеченню матеріального й інтелектуального благополуччя людства. Розвиток будь-якого суспільства, утвердження ідей правосуддя, рівності й гуманності повинні відбуватись виключно на основі соціальних реформ.

Мета будь-якої соціальної реформи полягає в тому, щоб ліквідувати соціальну напругу, встановити злагоду в суспільстві, подолати соціальну несправедливість і створити законодавство, яке стимулюватиме прогрес і гарантуватиме забезпечення захисту й підтримки тим, хто їх потребує.

Однією з особливостей соціального забезпечення є ідея солідарності, яка виникає із самого факту суспільного життя. Вона впливає з почуття взаємної відповідальності, що поєднує громадян як членів суспільства, об'єднує всі покоління – минуле, теперішнє й майбутнє. Солідарність є підґрунтям будь-якого суспільства. Людина не здатна ні до чого без допомоги останнього. Вона є соціальною особистістю, створена, щоб жити в суспільстві. Кожна людина становить частину єдиного солідарного цілого.

Принцип солідарності полягає в перерозподілі коштів від працездатних – непрацездатним, від здорових – хворим, від працюючих – безробітним. При цьому працюючі відраховують частину свого доходу на утримання безробітних під зобов'язання держави, яка гарантує їм у разі втрати роботи здійснювати відрахування на їх утримання або утримання їх сімей. Розглядуваний принцип своїм корінням сягає традицій часів цехів і гільдій середньовічної Європи, коли популярними були каси взаємодопомоги, які утворювалися за рахунок особистих внесків кожного члена цеху або гільдії і які спрямовували свою діяльність на захист матеріальних інтересів тих членів професійних об'єднань, які втрачали здатність до праці.

Ідеї солідаризму поширились наприкінці XIX – на початку XX ст. Їх теоретичною базою стали погляди Огюста Конта на суспільство як єдине ціле. В ідеологічному аспекті ці погляди протистояли індивідуалізму, лібералізму, а також соціалізму (комунізму).

Солідаризм – це вчення про суспільство, яке встановлює солідарність різних соціальних груп і класів. Воно протистойть тоталітарним ученням класової і расової боротьби. На першому місці постає особистість. Але, на противагу індивідуалізму й лібералізму, вона може бути лише метою, а не засобом. Зв'язки, які об'єднують людей у суспільстві, є узами солідарності, взаємодопомоги і взаємозалежності. Солідаризм підкреслює, що особистість не існує сама по собі. Своїми знаннями, культурою, взагалі своїм існуванням конкретна людина зобов'язана іншим. Людське «я» неможливо відділити від «ми», а поєднання особистого «я» і загального «ми» – підґрунтя будь-якого демократичного суспільства, будь-якої цивілізованої держави.

Значний внесок у побудову політико-правової концепції на засадах ідей солідарності зробив видатний правник Леон Дюгі, який на початку XX ст. запропонував ідею соціального права. Науковець зазначав, що кожна соціальна група виконує певну функцію. Саме цим обумовлена соціальна солідарність, заснована на взаємній залежності, яка об'єднує між собою членів роду людського.

Мета держави – враховувати загальнонародні інтереси, загальну солідарність з громадянами. У задоволенні справедливого інтересу кожного індивіда заінтересований не тільки він сам, а й усі громадяни. Це інтерес загальний, народний, державний. Один за всіх і всі за одного. Кожен політичний рух зобов'язаний мати таку програму всенародної справедливості, органічної рівноваги, загальнодержавних інтересів, надкласової солідарності і природних прав, яка враховує всі верстви й усі класи. Солідарні інтереси – основа життя суспільства. Солідарність і загальний добробут пов'язують суспільство, відображають взаємодовіру людей.

Сучасне має свої корені в минулому. Будь-яке покоління перебуває в тісному зв'язку з попереднім, від нього отримує фізичні й моральні якості, економічне становище, мову, філософію, науку. Сучасне готує спадок майбутньому на підставі того, що отримало з минулого. Діти будуть зобов'язані умовами свого існування тому моральному й матеріальному спадку, який їм залишать батьки.

Доктрина солідарності, поєднуючись з теорією суспільного договору (її розвивали Жан-Жак Руссо, Огюст Конт, Герберт Спенсер), є безперервним зв'язком між наслідком і причинами в просторі та часі. Саме ця доктрина нагадує, що ми народжені не знищувати одне одного або шкодити одне одному, а, навпаки, щоб жити

разом. Вона вказує: розвиток будь-якої особистості може бути за умови постійної співпраці. Завдяки солідарності людина в разі необхідності отримує соціальне забезпечення за правом, а не через милість чи благодійність.

У сучасних умовах однією з важливих гарантій реалізації права на соціальне забезпечення стало загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Воно містить право на забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Принципи соціального страхування визначені в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також у спеціальних законах з різних видів страхування. Серед них особлива увага акцентується на солідарності й субсидуванні. Це означає, що у страхуванні здоровий платить за хворого, працездатний утримує непрацездатного, працюючий і суспільство в цілому підтримують безробітного. У пенсійному страхуванні діє так званий «договір поколінь» – сучасні платники страхових внесків фінансують нинішніх пенсіонерів. Для соціально-забезпечувальних відносин характерне використання методу соціальної солідарності в розподілі соціальних коштів.

Солідарність означає спільність інтересів, єдність дій, спільну відповідальність. Кожна людина як член суспільства несе відповідальність за існування інших у його складі, і ця відповідальність має взаємний характер. Держава має заохочувати особистість до служіння суспільству. Бувають випадки, коли людина не може отримати допомогу, підтримку від сім'ї, друзів, спілок чи об'єднань, членом яких вона є, або цієї допомоги недостатньо. На цей випадок існує державна система соціального забезпечення. Можливість реалізації права особи вимагати від держави забезпечення в разі настання соціального ризику існує завдяки, так би мовити, механізму передачі добробуту, який є втіленням ідеї солідарності. Кожен індивід (покоління) робить своєю працею внесок у суспільний добробут, щоб за необхідності суспільство мало можливість здійснити підтримку конкретного індивіда.

Система принципів права соціального забезпечення базується на ідеї солідарності. Перші є продуктом людської діяльності, результатом якої вони виступають і інтереси якої вони задовольняють. Принципи є соціальними явищами, як за джерелом виникнення, так і за змістом: їх виникнення зумовлюється потребами

суспільного розвитку і в них відображаються закономірності суспільного життя. Без урахування цих істотних моментів неможливо пояснити і зрозуміти особливе значення принципів для послідовного узгодження людської діяльності з вимогами об'єктивних соціальних закономірностей. Усе це повною мірою стосується і принципів права – специфічного прояву певної частини загально-соціальних принципів у правовій системі.

Під принципами права соціального забезпечення слід розуміти основні керівні положення (ідеї), які відбивають сутність, найважливіші особливості й ознаки, загальну спрямованість норм права соціального забезпечення, а також стратегічні напрямки соціальної політики держави в реалізації соціально-економічних прав і свобод людини. З'ясування й вивчення принципів має важливе як теоретичне, так і практичне значення. Без урахування й ретельного розгляду загальних засад ми не матимемо можливості правильно обґрунтовувати прийняття нових законів і визначати напрямки розвитку соціального законодавства, не зможемо ні належним чином його тлумачити, ні ефективно застосовувати його норми, що особливо важливо в умовах переходу до нових засад у соціальному забезпеченні. Виняткового значення усвідомлення справжньої ролі принципів права соціального забезпечення набуває в процесі прийняття законодавчих актів і постановки питання щодо кодифікації законодавства із соціального забезпечення.

Принципи відіграють суттєву роль у становленні й розвитку соціального забезпечення, а саме: а) служать засадами об'єднання окремих норм в єдину логічну систему; б) дозволяють визначити специфічні ознаки галузі; в) дають можливість ретельно і змістовно усвідомити зміст конкретних норм із соціального забезпечення й визначити загальну спрямованість та основні тенденції розвитку права соціального забезпечення; г) допомагають правильно розуміти зміст законодавства про соціальне забезпечення та його взаємозв'язок з економікою, соціальною політикою держави, правосвідомістю; д) є основою для здійснення тлумачення правових норм, особливо в тих випадках, коли в різних нормативних актах містяться протиріччя.

УДК 349.3

ЩОДО ПОНЯТТЯ ДОПОМОГИ ЯК ОКРЕМОГО ВИДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Андріїв В. В.,

*доцент кафедри комерційного права
Київського національного
торговельно-економічного університету,
канд. юрид. наук*

Роль та значущість соціальної допомоги в нашому суспільстві на сучасному етапі важко переоцінити, оскільки для багатьох категорій громадян допомога досить часто є єдиним засобом до існування.

За останні роки відбулося запровадження нових видів допомоги, а саме: допомога особам, які постраждали від торгівлі людьми; тимчасова державна допомога дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме; допомога дітям-сиротам, допомога при усиновленні; адресна допомога внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг та ін. Швидкоплинність та мінливість нормативно-правових актів у цій сфері призводять, з одного боку, до вдосконалення механізму призначення та виплати вже існуючих видів допомоги і водночас – негативно впливають на стан інформованості та обізнаності пересічних громадян.

На даний час у законодавстві не досить чітко визначено поняття «соціальна допомога», що призводить до неоднозначного його розуміння, крім цього, деякі науковці у своїх визначеннях трактують соціальну допомогу як надання соціальних послуг чи соціального обслуговування або як проведення соціальної роботи.

Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» визначає соціальну допомогу як систему заходів, спрямованих на повернення особи до активного життя та праці, відновлення соціального статусу і формування в особи якостей, установок щодо пристосування до умов нормальної життєдіяльності шляхом правового і матеріального захисту її існування, підготовки до самообслуговування з формуванням здатності до пересування і спілкування, повсякденних життєвих потреб тощо.

Слід зазначити, що в деяких актах з надання соціальної допомоги знаходимо різні її назви, як: державна соціальна допомога;

державна допомога; тимчасова державна допомога; грошове забезпечення; матеріальна допомога; матеріальне забезпечення та ін. Тому логічно постає питання: а чи можна віднести до соціальної допомоги, наприклад, грошову допомогу, яка надається при виході на пенсію деяким категоріям працівників, чи вона має інше призначення? Наприклад, при виході на пенсію з посади наукового (науково-педагогічного) працівника відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науковому (науково-педагогічному) працівнику видається грошова допомога в розмірі шести місячних посадових окладів (ставок) з урахуванням надбавок і доплат за наявності стажу роботи на відповідних посадах. Також п. 7-1 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що особам, які на день досягнення пенсійного віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, працювали в закладах та установах державної або комунальної форми власності на посадах, робота на яких дає право на призначення пенсії за вислугу років відповідно до пунктів «е»–«ж» статті 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення», і мають страховий стаж (для жінок – 30 років) на таких посадах, а також якщо вони до цього не отримували будь-яку пенсію, при призначенні пенсії за віком виплачується грошова допомога, яка не підлягає оподаткуванню, у розмірі їх десяти місячних пенсій станом на день її призначення.

В енциклопедичному юридичному словнику допомога соціальна визначається як вид матеріальної підтримки громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах, що надається у грошовій формі або натуральній формі, у вигляді послуг за рахунок бюджетних коштів та благодійницьких надходжень¹. З огляду на суть допомоги в соціальному забезпеченні це визначення не зовсім вірне, оскільки передбачає і соціальне обслуговування. На користь цього служить той факт, що, традиційно, більшість науковців до видів соціального забезпечення відносять: пенсійне забезпечення; соціальне обслуговування; соціальні пільги; соціальну допомогу. Цілком логічно, що в даному контексті кожен вид соціального забезпечення має свої специфічні особливості та ознаки, і

¹ Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – С. 221.

соціальна допомога по своїй суті відрізняється від соціального обслуговування.

Як вже зазначалося, відсутність єдності щодо визначення цього поняття дає підстави говорити про існування права соціальної допомоги як підгалузі права соціального забезпечення. Завдяки розвитку та автономності суспільних відносин щодо надання допомоги, необхідності їх правового регулювання та формування в певну структуру можна визначити законодавство про допомогу як підгалузь права соціального забезпечення.

До характерних ознак соціальної допомоги можна віднести такі, як: 1) призначення і виплата при настанні соціально значущого випадку, визначеного законом; 2) виплата одноразово або щомісячно в грошовій формі (крім субсидії); 3) призначення здебільшого на невеликий (незначний) термін, а в деяких випадках до досягнення певного віку чи довічно; 4) фінансування за рахунок коштів державного або місцевого бюджету чи страхових фондів; 5) призначення з урахуванням правового статусу особи або матеріального стану чи участі в системі соціального страхування; 6) надання з метою компенсації втраченого заробітку для додаткової підтримки або як основне джерело засобів до існування; 7) призначення як фізичній особі (працюючій чи непрацездатній), так і на всю сім'ю; 8) встановлення як у чітко визначених розмірах, так і в розмірах, співвіднесених з прожитковим мінімумом або з урахування розміру заробітної плати, страхового стажу.

Призначення соціальної допомоги – підтримати матеріальний стан людей, які опинилися в скрутному матеріальному становищі, незалежно чи з урахуванням доходів від їх трудової діяльності з метою інтеграції їх у суспільство. Тобто, по своїй суті, головне призначення допомоги – це матеріальна підтримка громадян та їх сімей. Звичайно, вирішити матеріальні проблеми за системою соціальної допомоги неможливо повною мірою, але держава повинна підтримати соціально незахищені категорії громадян та забезпечити прийнятний рівень їх існування в суспільстві. На даний час положення ст. 46 Конституції України щодо соціальних виплат на рівні не менше ніж прожитковий мінімум у законодавстві про допомоги не виконується повною мірою. І велика кількість допомог виплачується на рівні, що нижче прожиткового мінімуму. Тому врахування матеріального стану громадян при наданні допомоги та вдосконалення правового регулювання системи допомоги не втрачає своєї актуальності й на даний час.

УДК 349.3:364(477).001.73

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Бориченко К. В.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

У процесі життєдіяльності кожна особу спіткає велика кількість соціальних ризиків, серед яких найпоширенішими є інвалідність, хвороба, сирітство, старість та ін. Кожен із них дає право на отримання соціального захисту, в тому числі й у вигляді соціального обслуговування. Водночас конкретні види соціальних послуг, які надаються у зв'язку з певним соціальним ризиком, можуть відрізнятися один від одного залежно від їх змісту, суб'єкта, місця надання та інших критеріїв, що обумовлює необхідність розроблення та затвердження їх стандартів.

На реалізацію Стратегії реформування системи надання соціальних послуг, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2012 р. № 556-р, було спрямоване прийняття 15 березня 2012 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг», яким ст. 8 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2010 р. викладено у новій редакції. Основною метою внесених змін було вирішення питання щодо необхідності розроблення державними органами стандартів якості соціальних послуг, а також стандартизації безоплатних та платних соціальних послуг. У новій редакції Закону законодавець також відмовився від конкретизації осіб, на яких би поширювались стандарти соціальних послуг, що є цілком доцільним, оскільки будь-який перелік не може повною мірою передбачити обставини, які впливають на можливість особи самостійно забезпечити нормальну життєдіяльність, і, як наслідок, може обмежувати право громадян на соціальний захист.

Відповідно до положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг» ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 р. до-

повнена абзацом чотирнадцятим, яким надане визначення державного стандарту соціальної послуги, яким є визначені нормативно-правовим актом центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики зміст та обсяг, норми і нормативи, умови та порядок надання соціальної послуги, показники її якості.

На виконання норм Закону України «Про соціальні послуги», положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» Міністерством соціальної політики України 16 травня 2012 р. затверджений Порядок розроблення державного стандарту соціальної послуги, який визначає загальні засади розроблення та затвердження державного стандарту соціальної послуги для всіх їх видів, що надаються для забезпечення гарантованого державою обсягу соціальної послуги, оцінки їх якості та ефективності.

Саме на підставі даного нормативно-правового акта Міністерством соціальної політики України розроблено та затверджено Державні стандарти денного догляду, надання притулку бездомним особам, соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб, соціальної адаптації, догляду вдома.

Підтримуючи позицію законодавця щодо необхідності державної стандартизації соціальних послуг, розроблення стандартів даного виду соціального захисту для окремих соціальних груп населення (у даному випадку бездомних осіб) є необґрунтованим. Право на отримання послуг із соціальної інтеграції та реінтеграції мають багато категорій населення, у тому числі інваліди, особи, які належать до постраждалих від Чорнобильської катастрофи, діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, та ін. Розроблення державного стандарту соціальної інтеграції для кожної з цих груп населення призведе до зайвого нагромадження нормативно-правової бази та зарегульованості відносин у цій сфері.

Недоцільність конкретизації суб'єктів-отримувачів стандартизованої соціальної послуги впливає також з необхідності оптимізації наявних інфраструктур шляхом створення центрів соціальних послуг задля запровадження механізму запобігання виникненню складних життєвих обставин та удосконалення системи управління, координації і взаємодії суб'єктів, що надають соціальні послуги, передбаченої Стратегією реформування системи надання соціальних послуг. У такому випадку може скластися ситуація, коли діяльність окремого центру соціальних послуг повинна буде відповідати декільком стандартам, що створить пере-

пони на шляху до ефективного надання соціальних послуг особам, які опинились у складній життєвій ситуації, ускладнить впровадження комплексного підходу до вирішення питань, пов'язаних із забезпеченням потреб уразливих груп населення.

Недоліком державної стандартизації соціальних послуг є також довготривалий характер розроблення та прийняття відповідних нормативно-правових актів. За час дії Стратегії реформування системи надання соціальних послуг (з 2012 р.) Міністерством соціальної політики України прийнято лише п'ять стандартів соціальних послуг. Така тенденція суттєво обмежує право громадян на соціальний захист, оскільки саме від державних соціальних стандартів залежить право особи на безоплатні соціальні послуги.

Беручи до уваги позитивне значення запровадження державної стандартизації соціальних послуг, на жаль, положення нормативно-правових актів у цій сфері не можуть бути реалізовані повною мірою, оскільки стандарти більшості соціальних послуг ще не розроблені, що, у свою чергу, обмежує право громадян на соціальний захист.

Водночас при подальшому розробленні державних стандартів соціальних послуг центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики слід відмовитися при визначенні сфери їх застосування від конкретизації суб'єктів, які мають право на отримання даного виду соціальної послуги.

УДК 349.3

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУМІСНИКІВ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ

Вапнярчук Н. М.,

*провідний науковий співробітник
відділу планування та аналізу правових досліджень
Управління планування та координації правових
досліджень в Україні
Національної академії правових наук України,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Розвиток держави та соціальна спрямованість законодавства про працю України зумовлюють перегляд сутності та змісту такої правової форми організації праці, як сумісництво, нормативно-правова база якої не відповідає сучасним потребам суспільства, що, у свою чергу, є перешкодою для реалізації в повному обсязі

права громадян України на працю. Сучасна практика застосування такої форми організації праці потребує нових теоретико-методологічних розробок, дієздатних механізмів реалізації в суспільному виробництві, комплексного вдосконалення чинного законодавства.

Сьогодні розглядувана форма організації праці має велике значення як для працівників, так і роботодавців. Оскільки запровадження сумісництва, по-перше, дозволяє покращити життєвий рівень трудящих за рахунок розширення джерел доходів; по-друге, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці й створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працюючих.

Незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань, не всі аспекти зазначеної проблематики розроблені достатньою мірою. Зокрема, одним із актуальних невирішених питань сьогодення є пенсійне забезпечення сумісників, зокрема такої їх категорії, як наукові (науково-педагогічні) працівники.

Однією зі складових при формуванні пенсії виступають страхові внески. Зокрема, це підтверджується Законом України «Про пенсійне забезпечення», відповідно до ст. 66 якого до заробітку для обчислення пенсії включаються всі види оплати праці (виплат, доходу), на які відповідно до Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, в межах максимальної величини фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничної суми заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески (збори) до соціальних фондів, що діяла на день одержання зазначеного заробітку (виплат, доходу).

З цього випливає, що якщо із заробітної плати сплачуються страхові внески, то їх необхідно враховувати при обчисленні пенсії.

Відповідно ж до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [8] для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за основним місцем роботи. Це положення дублює і проект Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 2 липня 2015 р., зокрема в п. 3 ст. 36 якого передбачено наступне: «для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника за основним місцем роботи за весь пе-

ріод страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника починаючи з 1 липня 2000 року. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 року або в разі, коли період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника починаючи з 1 липня 2000 року становить менш як 60 календарних місяців, для обчислення пенсії також враховується заробітна плата за основним місцем роботи за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника підряд до 1 липня 2000 року незалежно від перерв». Відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Як бачимо, і чинне законодавство, і проєктоване не вирішує питання нарахування пенсій за сумісництвом, тобто виключає заробітну плату за сумісництвом, незважаючи на те, що згідно з чинним законодавством з оплати сумісництва теж щомісячно сплачуються страхові внески, чим порушується право на одержання пенсії, яке є конституційним, гарантованим державою. Так, відповідно до ст. 46 Конституції України, громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Таким чином, вважаємо, що під час обчислення розміру пенсії наукового (науково-педагогічного) працівника повинна враховуватися заробітна плата як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. При цьому заробітна плата, одержана під час роботи за сумісництвом, враховується в заробіток за умови, що науковий працівник виконував роботи за сумісництвом на посаді наукового (науково-педагогічного) працівника в науковій установі чи орга-

нізації та займався науково-педагогічною діяльністю. Для нарахування пенсії повинен урахуватися сумарний заробіток за основним місцем роботи і за сумісництвом, що не перевищує максимальної величини (граничної суми) заробітної плати (доходу), оподаткованого доходу (прибутку), з яких сплачуються страхові внески до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

На підставі викладеного пропонуємо п. 3 ст. 36 проекту Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» викласти у такій редакції:

«Для обчислення пенсії враховується заробітна плата наукового (науково-педагогічного) працівника як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом за весь період страхового стажу на посадах наукового (науково-педагогічного) працівника, починаючи з 1 липня 2000 року ...».

УДК 349.3

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

Колотік А. С.,

*старший викладач кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів. Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Третій рівень – система не-

державного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Вважаємо не зовсім коректно називати ці три рівні системою пенсійного забезпечення, оскільки в основі них лежать страхові засади. Більш правильним буде називати їх системою пенсійного страхування.

Також слід відзначити, що сьогодні поряд із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. та Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. діють інші законодавчі акти, які закріплюють особливості пенсійного забезпечення окремих категорій працівників і встановлюють інші засади фінансування пенсій. Зокрема мова йде про Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р., у якому закладені засади відповідного державного забезпечення.

З огляду на вищезазначене, на наш погляд, пенсійна система України складається з двох складових: системи пенсійного страхування та системи пенсійного забезпечення.

У Філософському енциклопедичному словнику термін «система» трактується як сукупність елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, що утворюють певну цілісність, єдність¹. За точкою зору А. Г. Спіркіна, система – це внутрішньо організована на основі того або іншого принципу цілісність, у якій всі елементи настільки тісно пов'язані один з одним, що виступають стосовно навколишніх умов і інших систем як щось єдине. Елемент системи суть мінімальна одиниця в складі даного цілого, що виконує в ньому певну функцію².

На щільність зв'язку між елементами системи як ознаку системи вказували багато авторів. Так, за точкою зору В. Б. Авер'янова, важливе значення для кожної системи мають зв'язки між її

¹ Философский энциклопедический словарь / под. ред. В. Н. Садовского. – М. : Энциклопедия, 1983. – С. 610.

² Спиркин А. Г. Основы философии / А. Г. Спиркин. – М. : Изд-во пол-лит. лит., 1988. – С. 179.

компонентами. «За допомогою таких зв'язків соціальна система одержує основну властивість як цілісність. Тільки наявність конструктивних зв'язків між елементами робить об'єкт системою», – вказує вчений¹. В. Г. Афанасьєв указував, що у системі зв'язок між компонентами настільки тісний і органічний, що зміна одних з них, тим більше суттєвих, з необхідністю викликає ту чи іншу зміну інших, до того ж нерідко й системи в цілому. Наявність такої тісної взаємодії, органічного зв'язку компонентів і зумовлює той факт, що в різного роду процесах у взаємодії з середовищем цілісна система завжди виступає як щось єдине. І це тому, що зв'язок компонентів цілісної системи значно стійкіший порівняно із зв'язком цієї системи або її окремих компонентів з іншими матеріальними утвореннями²].

Відомий теоретик у галузі систем В. Н. Садовський в одній зі своїх робіт указував, що властивості системи проявляються не просто сумою якостей окремих елементів, що її становлять, а визначаються також наявністю і специфікою зв'язку та відносин між елементами, тобто конституюються як інтеграційні властивості системи як цілого. Наявність зв'язків і відносин між елементами системи і народжувані ними інтеграційні, цілісні її якості забезпечують відносно самостійне, відокремлене існування, функціонування (а в деяких випадках і розвиток) системи³].

Якщо говорити про пенсійну систему як різновид систем, то серед її елементів особливе місце посідають пенсії, оскільки саме навколо них і організуються різноманітні зв'язки. Разом з тим не тільки навколо пенсій в пенсійній системі існують певні зв'язки. Так, ст. 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» поряд із різновидами пенсій (пенсія за віком; пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства); пенсія у зв'язку з втратою годувальника; довічні пенсії) передбачає і одноразові виплати за рахунок коштів накопичувальної

¹ Аверьянов В. Б. Функции и организационная структура органа государственного управления / В. Б. Аверьянов. – К. : Наук. думка, 1979. – С. 11.

² Афанасьев В. Г. Системность и общество / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1980. – С. 25.

³ Садовский В. Н. Основание общей теории систем / В. Н. Садовский. – М. : Наука, 1974. – С. 83–84.

системи пенсійного страхування, і соціальні послуги у солідарній системі за рахунок коштів Пенсійного фонду.

Отже, пенсійну систему необхідно визначити як сукупність правових, економічних та організаційних норм та інститутів, які мають на меті надання фізичним особам пенсій та інших видів соціального забезпечення за рахунок коштів пенсійних фондів.

УДК 364.3-058.7

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ПЕНСІЇ ОСОБАМ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ПОВНОМУ ДЕРЖАВНОМУ УТРИМАННІ

Литвиненко В. М.,
*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Виплата пенсій особам, які перебувають на повному державному утриманні, регулюється далеко не одним нормативно-правовим актом і залежить від статусу особи, якій виплачується пенсія, та її віку.

Основу правового регулювання виплати пенсії особам, які перебувають на повному державному утриманні, становлять закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07 2003 року та «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 року. Втім, порядок виплати відповідно до згаданих актів є однаковим. Так, під час перебування пенсіонера на повному державному утриманні у відповідній установі (закладі) йому виплачується 25 % призначеної пенсії. У випадках, якщо розмір його пенсії перевищує вартість утримання, виплачується різниця між пенсією і вартістю утримання, але не менше 25 % призначеної пенсії.

Якщо у пенсіонера, який перебуває у відповідній установі (закладі) на повному державному утриманні, є непрацездатні члени сім'ї (наприклад, чоловік (дружина), батько, мати, якщо вони є інвалідами або досягли пенсійного віку; діти (у тому числі діти, які народилися до спливу 10 місяців з дня смерті годувальника)

померлого годувальника, які не досягли 18 років або старші цього віку, якщо вони стали інвалідами до досягнення 18 років, тощо (перелік осіб, які вважаються непрацездатними членами сім'ї, закріплений, відповідно, у ст. 36 та ст. 30 згаданих вище законів)), які перебувають на його утриманні, пенсія виплачується в такому порядку: 25 % пенсії – самому пенсіонерові, а інша частина пенсії, але не більш як 50 % призначеного розміру пенсії, – зазначеним членам сім'ї.

Частина пенсії, що залишилася після виплати суми пенсії пенсіонеру та членам його сім'ї, перераховується до установи (закладу), де пенсіонер перебуває на повному державному утриманні, за його особистою заявою. Зазначені кошти зараховуються на банківські рахунки цих установ понад бюджетні асигнування і спрямовуються виключно на поліпшення умов проживання в них пенсіонерів у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

Дітям-сиротам за період перебування на повному державному утриманні пенсія у зв'язку з втратою годувальника виплачується в повному розмірі та перераховується на їхні особисті рахунки у банку.

Іншим дітям, які перебувають на повному державному утриманні, виплачується 50 % призначеної пенсії у зв'язку з втратою годувальника та перераховується на їхні особисті рахунки у банку. При цьому частина пенсії, що залишилася після виплати суми пенсії у зв'язку з втратою годувальника, перераховується на банківський рахунок установи, де ця дитина перебуває на повному державному утриманні, і спрямовується виключно на поліпшення умов проживання дітей у цих установах.

Виплата пенсії з урахуванням зазначених вище положень здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому пенсіонер зарахований на повне державне утримання.

Особам, які одержують пенсію за особливі заслуги і проживають у будинках-інтернатах для громадян похилого віку та інвалідів, пенсія за особливі заслуги виплачується в повному обсязі (Закон України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» від 1 червня 2000 року).

У повному обсязі виплачується пенсія також тим пенсіонерам, які тимчасово (наприклад, канікули, лікування тощо) вибувають з відповідної установи, і за наказом директора установи зняті з матеріального забезпечення.

Саме такий порядок виплати пенсії особам, які перебувають на повному державному утриманні.

Сам же порядок зарахування та використання коштів, що підлягають перерахуванню Пенсійним фондом України установам (закладам), де зазначені особи перебувають на повному державному утриманні, нині регулюється двома нормативними актами: Порядком зарахування та використання коштів, що підлягають перерахуванню Пенсійним фондом будинкам-інтернатам (пансіонатам), дитячим будинкам-інтернатам і стаціонарним відділенням територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян, затвердженим постановою КМУ від 4 вересня 2003 року, та Порядком перерахування Пенсійним фондом України або органами праці та соціального захисту населення коштів установам (закладам), у яких особи перебувають на повному державному утриманні, та їх використання, затвердженим постановою КМУ від 04.03.2004 року.

На основі цих двох нормативних актів можна визначити сам механізм зарахування та використання коштів, що підлягають перерахуванню Пенсійним фондом України установам (закладам), де особи перебувають на повному державному утриманні. Отже, цей порядок полягає в тому, що адміністрація установи надсилає у триденний строк після зарахування до неї особи на повне державне утримання органам Пенсійного фонду України за місцем перебування особи на обліку та за місцезнаходженням установи відповідне повідомлення.

Крім того, до органу Пенсійного фонду України за місцезнаходженням установи надсилаються письмова заява особи про перерахування установі різниці між сумою призначеної особі пенсії та сумою пенсії, яка виплачується цій особі і непрацездатним членам її сім'ї, та довідка про вартість утримання особи в установі.

У разі недієздатності особи заяву подає її опікун (піклувальник), стосовно дитини – батьки або опікун (піклувальник) до органу Пенсійного фонду України за місцем проживання опікуна (піклувальника) або батьків. Якщо недієздатній особі не призначено опікуна (піклувальника), заява про перерахування частини пенсії подається адміністрацією установи за погодженням з органом опіки та піклування.

Орган Пенсійного фонду України або орган праці та соціального захисту населення за місцем перебування у них особи на обліку надсилає в десятиденний строк після надходження від установи повідомлення про взяття особи на повне державне

утримання органів Пенсійного фонду України або органів праці та соціального захисту населення за місцезнаходженням установи пенсійну (особову) справу такої особи.

Кошти, які перераховуються установі, використовуються на придбання предметів і матеріалів, оплату послуг та інших видатків, придбання обладнання та предметів довгострокового користування лише для поліпшення умов перебування в установі пенсіонерів та дітей.

Такий порядок зарахування та використання коштів, що підлягають перерахуванню Пенсійним фондом України установам, де особи перебувають на повному державному утриманні, не поширюється на осіб, які зараховані до установи на платній основі.

Таким чином, особи, які перебувають на повному державному утриманні і мають право на пенсію, можуть отримувати її в повному розмірі (діти-сироти, особи, які мають особливі заслуги перед Україною та пенсіонери, які тимчасово вибувають з відповідної установи, і за наказом директора установи зняті з матеріального забезпечення) або ж частково з відррахуванням її частини установі, де проживають (інші пенсіонери згідно з законодавством, а також діти, які не належать до категорії дітей-сиріт).

УДК 349.3

ЩОДО ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Рудик В. А.,

*завідувач кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Навчально-наукового
інституту права і соціальних технологій*

*Чернігівського національного технологічного інституту,
канд. юрид. наук, доцент*

Інтерес до проблеми справедливості особливо зростає в епоху криз і змін, зміни цінностей і традицій. Сучасна епоха – епоха глобальних змін. Серед основоположних універсальїх соціальна справедливість посідає особливе місце.

В умовах сучасного стану пенсійного забезпечення, недосконалості його механізму надзвичайної актуальності набуває принцип соціальної справедливості в цій сфері. Ключовим положенням

у визначенні соціальної справедливості виступає рівність. З позиції пенсійного забезпечення соціальну справедливість можна визначити як забезпечувану державою систему рівних організаційно-правових умов для реалізації права на пенсію кожному громадянину.

Теоретично принцип соціальної справедливості складається з певних елементів: рівні для всіх учасників суспільного життя підстави виникнення права на пенсію, однаковий механізм розрахунку середнього заробітку як основи обчислення розміру пенсії, а також диференціація розміру пенсії залежно від трудового/страхового внеску особи, справедливе співвідношення мінімального і максимального розмірів пенсії.

Навіть найвіддаленіший аналіз соціальної спрямованості діючого пенсійного законодавства свідчить про його невідповідність, у першу чергу, саме принципу соціальної справедливості. А це призводить до соціального напруження в суспільстві та незадоволення громадян соціальною політикою держави.

По-перше, принципу соціальної справедливості суперечить реалізація принципу забезпечення соціальних виплат, що є основним джерелом до існування, на рівні не нижче прожиткового мінімуму, встановленого законом. Чинне законодавство передбачає виплату пенсій (особам, які набули за життя відповідну тривалість страхового (трудового) стажу) або державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію. Розмір останньої становить 30 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. При цьому, відповідно до п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про деякі питання пенсійного забезпечення громадян» від 26 березня 2008 р. № 265, у разі, коли щомісячний розмір пенсійних виплат, державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства і дітям-інвалідам, особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам, крім інвалідів I та II груп (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги, сум індексації та інших доплат, встановлених законодавством, крім пенсій за особливі заслуги перед Україною), не досягає прожиткового мінімуму, для осіб, які втратили працездатність, таким особам надається щомісячна державна адресна допомога у сумі, що не вистачає до зазначеного розміру. З одного боку, таке правило є необхідним з огляду на норму ч. 3 ст. 46 Конституції України. Однак, з позиції соціальної справедливості, неприйнятним є правило,

коли мінімальний розмір пенсії (соціальної допомоги) однаковий як для осіб, які не мають страхового стажу, так і для осіб, які його за життя набули. Крім того, виникає питання щодо доцільності ч. 1 ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», де зазначається, що мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу.

По-друге, значна частина пенсіонерів України забезпечується пенсіями відповідно до положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які визначають загальні умови виникнення права на пенсію, порядок його реалізації, механізм розрахунку розміру пенсії. Разом з тим питання пенсійного забезпечення значної кількості суб'єктів регулюється також і спеціальними законами, які визначають правовий статус окремих категорій працівників.

Норми спеціальних законів передбачають особливі, додаткові, нерідко суперечливі загальним положенням, пільги та гарантії виникнення і реалізації права на пенсійне забезпечення не за принципом трудового/страхового внеску, а за критерієм винятковості соціальних груп.

За чинним законодавством, необхідно розмежовувати категорії громадян, які мають право на особливі умови пенсійного забезпечення:

1) категорія осіб, які мають право на пенсію зі зниженням пенсійного віку або ж взагалі без врахування віку лише за наявності спеціального стажу. До цієї категорії належать особи, які мають право на пільгове пенсійне забезпечення відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», однак розмір пенсії їм розраховується на умовах, визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

2) категорія осіб, що має право на пенсію за вислугу років і виходить на пенсію до досягнення пенсійного віку. Але, як і в першому випадку, розрахунок розміру пенсії здійснюється за загальними правилами, визначеними в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

3) категорія працівників, які мають право на пенсію за наявності спеціального стажу, і розрахунок розміру їх пенсії здійснюється за правилами, встановленими спеціальними законами, що, як правило, є значно кращими, аніж за загальним законом. Варто

відзначити, що сьогодні ця категорія працівників у спеціальних умовах пенсійного забезпечення значно скоротилась. Починаючи із січня 2016 року право на спеціальне пенсійне забезпечення буде скасовано для державних службовців, працівників прокуратури, суддів, журналістів, народних депутатів, науково-педагогічних працівників. Однак чи буде такий крок, зокрема щодо державних службовців, соціально справедливим? На районному рівні сьогодні державний службовець отримує заробітну плату на рівні мінімальної. А при такій заробітній платі навіть за наявності високого коефіцієнту страхового стажу розмір пенсії не буде досягати навіть прожиткового мінімуму, встановленого для непрацездатних осіб. Тому повну відмову від соціальних гарантій навряд чи можна вважати правильним підходом. Компромісом у вирішенні цієї проблеми може стати створення для пільгових категорій працівників, зокрема державних службовців, накопичувальної професійної пенсійної програми.

З огляду на вищевикладене можна зробити наступні висновки:

1) мінімальний розмір пенсії/соціальної допомоги непрацездатним особам, що є основним джерелом до існування, повинен бути на рівні, не нижче за прожитковий мінімум, встановлений для непрацездатних осіб без урахування будь-яких надбавок, доплат, підвищень;

2) рівень мінімального соціального забезпечення непрацездатних громадян повинен визначатись диференційовано залежно від розміру трудового/страхового внеску особи в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

3) в умовах реформи законодавства про пенсійне забезпечення необхідно запроваджувати диференційований підхід у розрахунку розміру пенсії державних службовців, оскільки заробітна плата державних службовців нижчих рангів не дозволяє, за загальним правилом, розрахувати розмір пенсії навіть на рівні прожиткового мінімуму, встановленого законом.

УДК 342.734

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ В ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Сіньова Л. М.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Юридична наука звернула увагу на соціальне призначення права і, відповідно, на його соціальні функції ще на початку ХХ ст. Власне проблема функцій права спочатку виникла як проблема функцій соціальних.

Соціальна функція – забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для повного здійснення їх права на працю, життєвий достатній рівень; зняття і пом'якшення соціальних суперечностей шляхом гуманної та справедливої соціальної політики. Соціальні функції – це специфічний ракурс права, де регулятивна і охоронна функції «поєднуються» у відокремленій якісно однорідній сфері соціальних відносин, економіці, політиці, ідеології.

Сутність полягає в тому, що забезпечення прав громадян є об'єктивно необхідним напрямком діяльності держави, що відображає його соціальне призначення і має законодавчу регламентацію. Таким чином, забезпечення прав і свобод людини і громадянина є функція держави.

Функції права соціального забезпечення – це правові характеристики соціальної ролі (призначення) цієї галузі права у житті суспільства та головних напрямів впливу її норм на поведінку людей з метою реалізації мети і завдань держави у сфері соціального забезпечення населення.

Важливе значення має сьогодні питання визначення функцій права соціального забезпечення, які стали предметом дослідження широкого кола науковців, таких як: В. М. Андріїв, В. М. Горшенков, М. І. Іншин, О. Є. Мачульська, С. М. Прилипко, Б. І. Сташків, В. П. Слобожанін, О. В. Тищенко, Я. М. Фогель, В. Ш. Шайхатдінов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Відомий французький юрист Л. Дюгі у 1901 р. видав книгу «Держава, об'єктивне право і позитивний закон», у якій зазначав, що право, маючи суспільну природу, здійснює певні со

функції. У 1905 р. К. Реннер в Австрії публікує працю «Правові інститути приватного права і їх соціальні функції», у якій доводить наявність у права приватної власності багатьох соціальних функцій, зокрема економічної, організаційної, виробничої, розподільчої тощо. У 1907 р. у Росії видається книга одного з фундаторів психологічної школи права, професора Л. Петражицького «Теорія права і держави – у зв'язку з теорією моралі», у якій обґрунтовувалася наявність у праві двох соціальних функцій: розпорядчої та організаційної. Інший відомий російський юрист М. Коркунов указував, що право здійснює, головним чином, розподільчу функцію, оскільки у суспільстві живуть і діють особи з різними потребами та бажаннями, врегулювати які можливо лише засобами розмежування їх правом.

В. Ш. Шайхатдінов обґрунтовує ще й духовно-ідеологічну функцію соціального забезпечення, у складі якої він виділяє ідеологічну, моральну і соціально-психологічну підфункції.

Відомо, що соціальне призначення права визначається закономірностями суспільного розвитку, воно є їх «продовженням», що, власне, виражене у юридичній формі. Виходячи із закономірностей, внутрішніх причин розвитку суспільства формулюються правові положення, що закріплюють певні відносини та охороняють цінності, які у даний історичний момент є найбільш важливими і необхідними.

Урегульованість суспільних відносин, їх закріплення і охорона – найважливіше соціальне завдання і призначення права. Реалізація саме цієї функції, вирішення зазначених важливих завдань надає різноманітним (досить суперечливим) соціальним відносинам необхідну стабільність, створює умови для успішного прогресивного розвитку особи, держави і суспільства.

Важливим аспектом морального прогресування суспільства є відкриття і формування ним, на певних етапах його розвитку, тих або інших «навічних» норм і цінностей моральності, без яких подальший розвиток людства в цілому виявляється неможливим. Право є величний та невичерпний для пізнання суспільний феномен. Право є універсальним, загальним, найефективнішим регулятором функціонування суспільства й життя його індивідів. Цей інститут, маючи фундаментальне, доленосне значення для людей, їхніх об'єднань та спільнот, привертая увагу мислителів різних країн і народів протягом тисячоліт

Під соціальним забезпеченням розуміють: форму розподілу, що гарантує громадянам нормальний рівень життєвого і культурного стандарту понад винагороди за працю в старості, при втраті працездатності та годувальника; систему матеріального забезпечення та обслуговування громадян за віком, у разі хвороби, інвалідності, безробіття, у зв'язку з втратою годувальника, при вихованні дітей та в інших встановлених законодавством випадках; сукупність суспільних відносин, що складаються між громадянами, з одного боку, та органами держави, місцевого самоврядування, організаціями – з іншого, з приводу надання громадянам за рахунок спеціальних фондів, бюджетних коштів медичної допомоги, пенсій, допомог та інших видів забезпечення при настанні життєвих обставин, що тягнуть за собою втрату або зниження доходу, підвищені витрати, малозабезпеченість, бідність, або з розподілу позабюджетних фондів соціального призначення та перерозподілу частини державного бюджету з метою задоволення потреб громадян у разі втрати джерела засобів існування, несення додаткових витрат або відсутності необхідного прожиткового мінімуму з об'єктивних соціально значущих причин.

Соціальна (соціально-реабілітаційна) функція соціального забезпечення сприяє підтримці соціального статусу громадян при настанні різних соціальних ризиків (хвороби, інвалідності, старості, смерті годувальника, безробіття, бідності) шляхом надання різних видів матеріального забезпечення, соціальних послуг, пільг з метою підтримки гідного рівня життя і запобігання зубожінню. З допомогою соціальної функції здійснюється і реабілітаційний напрям соціального забезпечення, метою якого є відновлення (повністю або частково) повноцінної життєдіяльності людини, що дозволяє їй навчатися, працювати, спілкуватися з іншими людьми, самостійно себе обслуговувати і т.д.

Дослідження соціальної функції соціального забезпечення дозволяє глибше усвідомити суть і значення цього інституту, створює більш широкі можливості для прийняття оптимальних практичних рішень у даній сфері суспільного життя.

УДК 349.3

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

Скоробагатько А. В.,

*завідувач кафедри цивільного і трудового права
Одеської національної морської академії,
канд. юрид. наук, доцент*

У будь-якому демократичному устрої права і свободи громадян є найважливішим соціальним і політико-юридичним інститутом, який виступає мірилом досягнень даного суспільства, його «візитною картою», показником зрілості, цивілізованості. В Основному Законі держави – Конституції України не тільки закріплено право на соціальний захист, а й визначено зміст цього права, окреслено страхові ризики реалізації права на соціальний захист. Головним завданням України як соціальної держави є створення умов для гідного життя своїх громадян, ключовими аспектами якого є право на працю, забезпечення зайнятості й соціального захисту.

В сучасних умовах перед українською державою гостро поставило питання розроблення нової стратегії соціального захисту населення, і, зокрема, створення пенсійної системи, яка б відповідала ринковим умовам, сприяла економічній стабілізації в державі, оскільки нинішня пенсійна система функціонує в умовах максимальної фінансової напруги, не виконуючи основну функцію – достатнього забезпечення потреб пенсіонерів.

Сьогодні чинне законодавство про пенсійне забезпечення базується на положеннях Конституції України і складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення», низки інших законів, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (слід відзначити, що з 1 червня 2015 р. кількість таких законів, які визначали умови призначення спеціальних пенсій, суттєво зменшилась) та недержавного пенсійного забезпечення, а також нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до зазначених законів, які регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення. У регулюванні пенсійних відносин

суттєве значення мають і міжнародні договори з пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Очевидно, що діюче пенсійне законодавство, як втілення відповідного досягнутого економічного рівня держави і рівня розвитку права, повинно бути здатним забезпечити: по-перше, необхідні умови ефективного правового регулювання в даній сфері; по-друге, виконання суспільного завдання щодо забезпечення добробуту громадян. Але, на жаль, ці завдання залишаються невирішеними.

Незважаючи на численні законодавчі зміни останніх років, пенсійне законодавство не відповідає потребам як нинішніх, так і майбутніх громадян, а тому потребує подальшого реформування. Вирішення зазначеної проблеми бачимо в усуненні таких негативних факторів, як: низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості у співвідношенні розмірів пенсій чоловіків і жінок (середній розмір заробітної плати і, відповідно, пенсії у чоловіків значно вищий, ніж у жінок), негативні демографічні тенденції. Зрештою, слід покінчити з несправедливою пенсійною системою, яка існувала роками і розділяла українців на дві категорії: звичайних і привілейованих пенсіонерів. Тому одним із найважливіших завдань реформи пенсійної системи повинно бути впровадження нових принципів і втілення справедливості в пенсійному забезпеченні. Пенсії необхідно диференціювати, тільки враховуючи трудовий внесок кожного працівника і, перш за все, важкі, шкідливі і небезпечні умови праці.

Для вирішення існуючих проблем і створення умов для формування в Україні сучасного соціального забезпечення, на нашу думку, доцільно:

- відмовитися від концепції утриманства, тобто забезпечити перехід від проведення пасивної соціальної політики (безкінечного удосконалення законодавства) до активної шляхом акцентування більшої уваги на вирішенні проблем у сфері зайнятості населення (створенні нових робочих місць);

- підвищити рівень оплати праці населення. Низький рівень заробітної плати призводить до мізерних відрахувань у пенсійний та інші соціальні фонди, служить причиною низького рівня пенсійних і інших виплат, породжує дефіцит бюджету Пенсійного фонду України;

- терміново запустити накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страх

фесійну пенсійну систему. Тільки комплексні заходи забезпечать побудову ефективної пенсійної системи в Україні, яка дозволить молодим людям формувати своє гідне пенсійне майбутнє.

Слушно відзначити, що становлення нової національної моделі пенсійного забезпечення відбувається двома за напрямками: по-перше, здійснюється вдосконалення правового регулювання пенсійних правовідносин у солідарній системі пенсійного забезпечення; по-друге, створюються якісно нові види організаційно-правових моделей (форм) пенсійних правовідносин, що сприяє появі нових видів пенсійного забезпечення.

Останні зміни в пенсійному законодавстві свідчать, що законодавець став на шлях уніфікації пенсійного законодавства. Так, закони, прийняті у липні 2011 р., грудні 2014 р., березні 2015 р., частково ліквідували ті серйозні диспропорції в пенсійній системі, які накопичувалися роками і для усунення яких раніше не було політичної волі. Таким чином, були зроблені реальні кроки для встановлення соціальної справедливості у цій сфері.

Подальшим кроком реформування пенсійної системи має стати впровадження нового пенсійного законодавства, яке повністю ліквідує різні принципи нарахування пенсій. Такий Законопроект уже розроблений наприкінці квітня 2015 р. і зареєстрований у Верховній Раді України; метою його є подальше реформування пенсійного забезпечення шляхом переходу на єдиний принцип нарахування пенсій. Законопроект передбачає призначення всіх видів пенсій за нормами єдиного закону, а також скасування спеціальних пенсій, крім спеціальних пенсій для військовослужбовців. Пропонується з 1 січня 2016 року призначати пенсію державним службовцям, працівникам органів місцевого самоврядування, податківцям, митникам, прокурорам, суддям, науковим і науково-технічним працівникам на загальних підставах (з 1 червня 2015 р. зазначеним службовцям пенсії за спеціальними законами уже не призначаються). Водночас, у якості компенсації за втрачені пенсійні пільги, Законопроектом передбачається участь вищезазначених категорій працівників у новостворюваній професійній пенсійній системі.

Взагалі Законопроектом пропонується запровадження ряду накопичувальних професійних пенсійних програм для працівників за списками № 1 та № 2, інших професій, що дають право на дострокову пенсію та пенсі

започаткувати професійну пенсійну програму, яка визначатиме умови та порядок участі в ній: прокурорів та слідчих прокуратури; державних службовців, у тому числі працівників державних спеціалізованих установ судових експертиз, дипломатичної служби, службовців Національного банку України, журналістів державних або комунальних засобів масової інформації, посадових осіб органів доходів і зборів, посадових осіб контролюючих органів; суддів; народних депутатів України; наукових працівників; помічників-консультантів народних депутатів України; посадових осіб місцевого самоврядування. Така пропозиція, на наш погляд, є цікавою, оскільки їх праця характеризується підвищеною відповідальністю, ненормованістю робочого часу та іншими вимогами і обмеженнями, що є не менш вагомою підставою для компенсацій. Держава як роботодавець вправі надавати своїм працівникам пенсійні пільги, зокрема участь у спеціальних пенсійних програмах. Зауважимо, що впровадження окремих програм соціального захисту для державних службовців або для працівників державного сектору є поширеною у світі практикою.

Враховуючи велике значення пенсійного забезпечення як для громадян, так і для держави, законодавець, формуючи нову сучасну пенсійну систему, зобов'язаний розуміти, що це має бути збалансована, соціально справедлива система, адже вона багато в чому визначає ступінь злагоди в суспільстві, суттєво впливає на стабільність і динаміку економічного й соціального розвитку, забезпечує порядок у країні. Безперечно, народ України заслуговує на гідну пенсійну систему.

УДК 364:346.3

ПРОБЛЕМИ ПРИНЦИПІВ ПЕНСІЙНОГО ПРАВА

Сташків Б. І.,

*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення ННІ
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Принципи права найчастіше розглядаються з позицій природного чи позитивного права. Автор при дослідженні принципів пенсійного права (ППП) дотримується таких положень: 1) основним джерелом ППП є природне право; 2) вони є первинними по

відношенню до норм пенсійного права; 3) формуються у правосвідомості людей під впливом юридичної науки з урахуванням різних соціально-економічних факторів; 4) виступають критерієм оцінки норм пенсійного права з точки зору соціальної справедливості; 5) існують незалежно від закріплення у нормах пенсійного права; 6) з метою підтримання соціальної злагоди в суспільстві держава зацікавлена у фіксації ППП у нормах права; 7) реалізуються в нормах права та пенсійних правовідносинах; 8) виникають, розвиваються відмирають еволюційним шляхом і тому не мають зворотної сили.

Залежно від організаційно-правової форми складовими пенсійного забезпечення є: 1) солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 2) державне пенсійне забезпечення (підп. «а» п. 9 ч. 1 ст. 87 Бюджетного кодексу України); 3) накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 4) недержавне пенсійне забезпечення. Кожна з цих складових має певний набір власних принципів, що діють у їх рамках. У нормативно-правових актах наведені принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що стосуються солідарної та накопичувальної систем (ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), а також принципи недержавного пенсійного забезпечення (ст. 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»). Принципи державного пенсійного забезпечення в правових актах не зафіксовані. Це стосується і принципів, які функціонують у межах усього пенсійного забезпечення.

Беззаперечним вважається поділ принципів права на загальноправові, галузеві та принципи окремих правових інститутів (підгалузей права). У правових інститутах повністю функціонують загальноправові і галузеві принципи, а також додаткові принципи, що притаманні цим правовим утворенням. Саме ці додаткові принципи і називаються принципами правових інститутів, які діють лише в їх межах.

Принципи пенсійного забезпечення свого часу послужили основою для формування принципів права соціального забезпечення. Одночасно їх і далі продовжують вважати принципами пенсійного права. Сьогодні до цієї підгалузі права, наприклад, фахівці Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого відносять такі принципи: 1) загальність пенсійного забезпечення;

2) диференціація умов та рівня пенсійного забезпечення; 3) універсальність та комплексність при наданні пенсійного забезпечення; 4) фінансування пенсійного забезпечення за рахунок страхових внесків та коштів державного бюджету; 5) паритетність представників усіх суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування в керівництві загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням; 6) цільове використання коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 7) державний та громадський контроль за призначенням та наданням пенсійного забезпечення; 8) право на добровільне внесення страхових внесків до Пенсійного фонду України, недержавних пенсійних фондів; 9) право на судові оскарження умов надання пенсійного забезпечення та його розмірів. Інші вчені до цього переліку включають такі принципи, як: 1) доступність умов виникнення права на пенсійне забезпечення; 2) право вибору пенсійного забезпечення; 3) надання пенсійного забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімуму; 4) охорона та захист прав громадян на пенсійне забезпечення; 5) рівноправність різноманітних форм пенсійного забезпечення; 6) здійснення пенсійного забезпечення державними органами. Указаний перелік не є вичерпним. Таким чином, суть і значення пенсійного забезпечення, як правило, визначаються за допомогою галузевих принципів.

Принципи права соціального забезпечення в пенсійному праві проявляють себе своєрідно. Так, про всезагальність пенсійного забезпечення доцільно було говорити в період раніше чинного законодавства, коли трудові і соціальні пенсії поширювались на все населення країни. При переході до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування зараз на пенсію можуть претендувати особи, які задіяні в цій системі і мають необхідний страховий стаж. Особи, які не брали участі в загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні або мають страховий стаж, менший за необхідний, позбавлені права на пенсійні виплати. Соціальні пенсії переведені в систему державної соціальної допомоги. У цій ситуації про принцип всезагальності пенсійного забезпечення можна говорити лише в рамках пенсійного страхування.

Соціальні пенсії були реформовані в державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам без належного наукового обґрунтування і без проведення дискусії у фаховій

і їх необхідно знову повернути в систему державного пенсійного забезпечення, і тоді можна говорити про повноцінне функціонування принципу всезагальності в пенсійному праві.

Доступність є якісною характеристикою принципу всезагальності. Вона стосується умов і порядку призначення пенсій. Якщо вони будуть надзвичайно ускладнені, то багато людей не зможуть реалізувати своє право, а значить коло отримувачів пенсії звужується. Через це доступність не можна розглядати як самостійний принцип права пенсійного забезпечення. При проведенні оптимізації пенсійного забезпечення суттєво були ускладнені умови призначення пенсій: підвищено пенсійний вік жінкам, одномоментно збільшено необхідний страховий стаж. Багато людей, які мали страховий стаж більше 5 чи 25 або 20 років, були позбавлені права на страхову пенсію. Набути необхідний страховий стаж (15 чи 35 або 30 років вони навряд чи зможуть. Тут законодавець грубо порушив правила гри, які завжди встановлюються на майбутнє і не можуть суттєво змінюватись у бік погіршення при реалізації пенсійного правовідношення (набуття необхідного страхового стажу). Такі дії законодавця є одночасно й ігноруванням принципу доступності, оскільки не був установлений перехідний період для можливого набуття необхідного страхового стажу (10 років).

Принцип універсальності та комплексності пенсійного забезпечення повноцінно може функціонувати в межах усіх складових права соціального забезпечення. Різні види пенсій, надбавки, підвищення і доплати до пенсії раціональніше розглядати в рамках принципу диференціації умов та рівня пенсійного забезпечення. Принцип універсальності та комплексності стосується різних видів соціального забезпечення (пенсій, допомог, соціальних послуг, що надаються одночасно одній особі), а не якогось одного виду, наприклад пенсії за віком (за вислугу років) чи пенсії по інвалідності або втраті годувальника.

До змісту фінансування пенсійного забезпечення за рахунок страхових внесків та коштів державного бюджету можна включити принципи цільового використання коштів, що виділяються на пенсійні виплати; державний та громадський контроль за призначенням та наданням пен

Право на судовий захист і охорона та здійснення захисту прав громадян на пенсійне забезпечення, безспірно, належать до загальноправових принципів права соціального забезпечення і не повинні розглядатися в рамках галузевих принципів цього права.

Цільові страхові фонди є некомерційними самоврядними організаціями і не належать до державних органів. Здійснення пенсійного забезпечення державними органами не може бути принципом пенсійного права. Таке положення не є основною ідеєю, що визначає суть і зміст пенсійного забезпечення.

Вимагає уточнення принцип надання пенсійного забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімуму. Таке забезпечення повинно надаватися на достатньому рівні. Критерієм такого рівня вважається прожитковий мінімум, що встановлюється Кабінетом Міністрів України і затверджується щорічно Верховною Радою України. На практиці прожитковий мінімум уже давно не відповідає своєму призначенню. Закон України «Про прожитковий мінімум» потребує суттєвих змін. Цей мінімум повинен визначатися незалежним технічним органом, а Верховна Рада зобов'язана щорічно затверджувати рівень забезпечення прожиткового мінімуму. Сьогодні прожитковий мінімум реально становить близько 7000 гривень. Українська економіка в найближчі кілька десятків років не зможе забезпечити реальний прожитковий мінімум. Стаття 46 Конституції України щодо прожиткового мінімуму, незважаючи на декларації, ніколи не виконувалась. Цей принцип необхідно тлумачити як надання пенсійного забезпечення в обсягах, що орієнтує на реальний прожитковий мінімум.

Важливим у пенсійній системі є принцип диференціації умов та рівня пенсійного забезпечення. Його суть полягає в установленні відмінностей у пенсійному забезпеченні залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу), а також таких факторів, як виконання особливих функціональних завдань працівником чи особливі умови його праці, або роботи чи проживання в певних місцевостях, що веде до необхідності зниження пенсійного віку, зменшення тривалості необхідного страхового стажу, встановлення пільгового обчислення цього стажу та підвищення розмірів пенсій тощо.

Одним з основних принципів солідарної системи є принцип періодичної індексації

становила три прожиткові мінімуми, то через десять років її щомісячна виплата повинна становити не менше трьох прожиткових мінімумів, які будуть установленні на той час. Недотримання цього принципу робить чинну пенсійну систему нестабільною, неефективною і такою, що потребує реформування. Цей принцип є одним із критеріїв соціальної справедливості. На жаль, він не закріплений у ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Принцип обумовленості розмірів пенсійних виплат станом розвитку економіки країни належить до основоположних принципів пенсійного забезпечення. Економіка, що стабільно розвивається, дає додаткові робочі місця, знижує безробіття, дає змогу постійно підвищувати заробітну плату, а значить, зростають відрахування до ПФУ, а це, у свою чергу, дозволяє проводити своєчасно індексацію пенсій та підвищувати їх розміри. Всі пенсійні системи базуються на можливостях економіки своїх країн.

Такі принципи, як неоподаткованість пенсій та незменшуваність змісту й обсягу пенсійних виплат при прийнятті нових законів, через економічні труднощі не вдалося втілити в життя. Як показала практика, розміри більш високих пенсій вирівнюються за допомогою індексації мінімальних пенсій та девальвацією національної валюти. У цій ситуації немає потреби в оподаткуванні пенсій, а призначені виплати зменшуються і без прийняття нових законів.

До принципів, що діють у межах правового інституту, можна віднести такі: 1) здійснення пенсійних виплат за рахунок єдиного соціального внеску працюючих на засадах солідарності та субсидування, а також накопичених і відкладених коштів; 2) заінтересованості кожної працездатної особи у власному матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію (прагнення набути максимального страхового стажу та отримувати більшу заробітну плату); 3) поєднання солідарної та накопичувальної систем загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення; 4) право вибору пенсійних виплат і форм участі в недержавних пенсійних фондах. Звичайно

соціального забезпечення; 2) кожна підсистема пенсійного забезпечення (солідарна і накопичувальна системи, державне пенсійне забезпечення, недержавне пенсійне забезпечення) побудована на притаманних тільки їй принципах, що доповнюють і конкретизують галузеві принципи; 3) перелік та зміст принципів, що функціонують у рамках усього пенсійного забезпечення, перебувають у стадії наукового обґрунтування й осмислення.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ДІЮЧОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Фокша Л. В.,

*доцент кафедри господарсько-правових
дисциплін Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент;*

Южека Р. С.,

*студент юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Україна на шляху до євроінтеграції удосконалює всі можливі сфери державного управління, проводить аналіз пенсійного законодавства, визначаючи новітні підходи до теорії пенсійних правовідносин відповідно до ринкових перетворень суспільства. Діюча пенсійна система України має низку проблемних моментів та потребує значного удосконалення на сучасному етапі становлення України як соціально орієнтованої держави.

Питання пенсійного забезпечення висвітлені в працях багатьох науковців, зокрема: В. А. Ачаркана; А. Д. Зайкіна (дослідження теорії пенсійних правовідносин); М. Л. Захарова (дослідження правової природи пенсії); Я. М. Фогеля (сутність права на пенсію та гарантії його реалізації); Є. І. Астрахана (принципи пенсійного забезпечення); Р. І. Іванової (сутність пенсійних правовідносин) та ін. Деякі проблеми пенсійного забезпечення дослід

Метою дослідження є проведення аналізу діючої системи пенсійного забезпечення в Україні, висвітлення проблем її функціонування та розроблення шляхів їх подолання.

Згідно зі статтею 1 Основного Закону Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Головним обов'язком будь-якої соціальної держави є забезпечення основоположних прав і свобод людини і громадянина. Проблема забезпечення прав людини й удосконалення механізму їх реалізації істотно активізувалась у складних і неоднозначних умовах реформування соціально-економічної та політико-правової систем сучасної України. Особливо гостро постало питання дотримання права на матеріальне забезпечення непрацездатних громадян, зокрема пенсіонерів як найбільш чисельної групи ризику.

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 року система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів: 1) солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом; 2) накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом; 3) система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

В Україні за ринкових умов пенсійна система не забезпечу

втраченої ними у зв'язку зі старістю, та запобігання бідності серед людей похилого віку. Внаслідок цього діючою пенсійною системою не задоволені як платники пенсійних внесків, так і переважна більшість пенсіонерів. Зволікання з усуненням зазначених суперечностей може призвести до гострої і затяжної соціальної напруженості. На нашу думку, діюча система пенсійного забезпечення є соціально несправедливою. Низький рівень пенсій змушує багатьох людей продовжувати працювати протягом перших десяти років перебування на пенсії. Майже третина пенсіонерів працює після виходу на пенсію. Громадяни, що сплачують великі суми внесків, мають отримувати високі пенсії. А ті, хто сплачує до національної пенсійної системи однакові внески, мають отримувати еквівалентні пенсії.

Значним недоліком функціонування пенсійної системи є складні і непрозорі процедури призначення та перерахування пенсій. Пенсійна система регулюється більш як 28 законодавчими актами і великою кількістю нормативно-правових документів. Це викликає непорозуміння, недовіру та справедливі нарікання громадян. Законодавча база має гарантувати стабільність системи – тоді вдасться уникнути небажаних частих змін. Нині до складових частин пенсійної системи щороку вноситься чимало змін. Тим часом державі не вистачає фінансових ресурсів, щоб забезпечити дотримання чинного законодавства.

Таким чином, реформування пенсійного забезпечення в Україні рухається дуже повільно. Пенсійна реформа в Україні має досягти таких цілей: встановити залежність розміру пенсії від величини заробітку і трудового стажу; заохотити громадян до заощадження коштів на старість; створити ефективнішу і дієвішу систему адміністративного управління в пенсійному забезпеченні; забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи; забезпечити надійність заощаджень учасників пенсійних програм; підвищити рівень життя пенсіонерів.

УДК 349.3

КОНКУРЕНЦІЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПЕНСІЙНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ В ЧАСІ

Шумило М. М.,

старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
канд. юрид. наук

Пенсійне законодавство України перманентно перебуває на стадії реформування. Починаючи з 1991 року Верховною Радою України було прийнято низку законів, які визначали пенсійне забезпечення окремих категорій осіб, хоча предметом правового регулювання цих законів були інші правові відносини. Цими законами визначався відмінний від загального порядок обчислення, призначення та перерахунків пенсії. Такого роду спорадична законотворчість обумовила прийняття понад 22 спеціальних законів і виокремлення у солідарній пенсійній системі України цілого блоку спеціального пенсійного законодавства. Негативною ознакою надмірної безпідставної диференціації пенсійного забезпечення було також те, що вона була позбавлена об'єктивних підстав та критеріїв. Наслідком такої недалекоглядної нормотворчості стало узаконення дискримінації одних суб'єктів пенсійних правовідносин перед іншими.

Однак усе має свій початок і кінець. Епоха дискримінаційного пенсійного законодавства добігла до свого завершення. Перед сучасними парламентарями стоять нові виклики у сфері соціального забезпечення загалом та пенсійного забезпечення зокрема. Одним із наріжних каменів реформування пенсійної системи була відмова від спеціального пенсійного законодавства. Противниками таких реформ та відновлення *status quo* виступ

№ 2767) передбачено переведення усіх вір-пенсіонерів на другий рівень пенсійної системи. Єдиним видом спеціальної пенсії, що не зазнає змін, буде пенсійне забезпечення військовослужбовців, що передбачено ст. 17 Конституції України. Однак, із припиненням призначення нових вір-пенсій, законодавчі зміни не торкнулися тих вір-пенсіонерів, пенсія яким була призначена раніше.

Стаття 22 Конституції України встановлює заборону зворотної дії закону, отже, скасувати уже призначенні вір-пенсії немає можливості (*lex prospicit, non respicit*). Проте є можливість їх обмежити, таким чином *de jure* зберігаючи їх чинність.

Перша спроба обмежити вір-пенсії була здійснена 2011 року, коли у пенсійному законодавстві був передбачений максимальний розмір пенсії – 10 мінімальних пенсій.

Другим обмежувальним заходом було те, що особа, яка отримує вір-пенсію, не може продовжувати працювати на посадах, які передбачають вір-пенсіонування.

Третім і, напевно, вершиною обмежувальних заходів стало внесення змін до Податкового кодексу і на 2015 рік запроваджено оподаткування всіх пенсій, які перевищують чотири мінімальні пенсії – 3 654 грн. Сума, яка перевищує цей розмір, оподатковується 15 %. Ці новели законодавця, згідно з даними Державної фіскальної служби, зачепили тільки 3,3 % пенсіонерів від загальної кількості. На жаль, окрім вір-пенсіонерів, такі обмеження поширилися і на частину спеціальних пенсіонерів, які отримують пенсію за вислугу років (шахтарі, металурги тощо). Норми щодо оподаткування пенсії діють до 1 січня 2016 року. Чи буде продовжена їх дія, покаже час.

Однак для науки права соціального забезпечен

В аргументації ВСУ, окрім формально-юридичних аргументів щодо неконституційності положень Податкового кодексу в частині оподаткування пенсії, Суд широко використовує відсилання до принципів рівності та соціальної справедливості. Такі аргументи сумнівні, оскільки оподаткування високих пенсій є нічим іншим, як спробою повернутися до соціальної справедливості, яка була порушена законодавцем у часи прийняття необґрунтованих спеціальних пенсій. На прикладі запиту ВСУ до Конституційного Суду України можна спостерігати конкуренцію принципу соціальної справедливості у часі і, перш ніж дати відповідь на питання про те, чи відповідають цьому принципу норми щодо оподаткування пенсії, необхідно з'ясувати, чи відповідало на момент прийняття та чи відповідає сьогодні вір-пенсійне законодавство принципу соціальної справедливості. Відповідь очевидна – не відповідає.

Через формально-юридичні ознаки пенсія не може бути оподаткована, оскільки не є заробітком чи прибутком. Пенсія – це різновид соціальної виплати, що *a priori* не може бути оподаткована. Отже, норми закону, яким таке оподаткування запроваджене, необхідно визнати неконституційними. Однак, спираючись на норми Конституції України, Конституційний Суд України має звернутися до парламенту з відповідною пропозицією щодо приведення усього пенсійного законодавства у відповідність до принципу соціальної справедливості і визнати прийняття спеціальних умов для вір-пенсіонерів неконституційним.

УДК 349.3:347.639

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА

Яригіна Є. П.,

*старший лаборант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*</

стабільність цих взаємовідносин визначають і стабільність взаємовідносин у державі.

Про надзвичайну важливість цієї проблеми свідчить увага, яка приділяється проблемам сімей, народження дітей тощо. З цією метою Верховна Рада України провела 17 червня 2015 року парламентські слухання за темою «Сімейна політика України – цілі та завдання», де були зазначені наступні причини соціального сирітства:

- низький рівень матеріального забезпечення сімей з дітьми;
- зростання рівня алкоголізації населення України;
- безвідповідальне ставлення батьків до виконання своїх обов'язків стосовно дітей;
- зловживання батьками наркотичних засобів;
- перебування батьків у місцях позбавлення волі;
- виїзд батьків за кордон на заробітки;
- зниження рівня моральності населення України, ослаблення сімейних устоїв;
- агресивна поведінка батьків, брутальне та жорстоке поводження з дітьми, що становить загрозу дитячому життю і здоров'ю;
- дорожньо-транспортні аварії;
- збільшення рівня смертності населення;
- психічні захворювання;
- військові дії.

Незважаючи на те, що сьогодні держава перебуває у надто складному економічному становищі, вкрай важливо підходити виважено до питання сім'ї та виховання. Збільшення кількості соціально вразливих сімей через недостатню підтримку держави, на нашу думку, призведе у найближчій перспективі до збільшення витрат на лікування дітей та оплату лікарняних їх батьків, боротьбу з підлітковою злочинністю, збільшення кількості виправних установ для дітей.

Стабільне покращення становища сім'ї можливе лише за умови формування політики, орієнтованої на людину, на сім'ю в усіх без виключення сферах. Питання ефективної сімейної політики ми вважаємо наскрізним, тому що воно

сім'ї більш ефективно вирішуються саме за допомогою спеціально організованої системи державної сімейної політики.

Треба усвідомлювати, що нинішня ситуація з підтримки та забезпечення необхідних умов для повноцінного функціонування інституту сім'ї в Україні є далекою від ідеальної. Це стосується всіх сфер життєдіяльності держави і нашого суспільства: від соціального стимулювання сімей, які спроможні у повному обсязі виконувати свою економічну функцію, до підтримки сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Причини сучасної кризи сім'ї в Україні зумовлені негативним впливом економічної ситуації на спосіб життя населення. Сьогодні інститут сім'ї зазнає суттєвих складнощів: втрачаються національні традиції багатодітності, підвищується рівень позашлюбних народжень, помітно зросла чисельність неповних сімей, які є досить вразливими щодо ризику бідності і потребують соціального захисту та дієвої підтримки з боку держави.

Ключовим компонентом державної сімейної політики є, безумовно, захист прав дітей. Особливо важливим завданням на сучасному етапі розвитку сімейної політики в Україні, на нашу думку, є створення умов для дитини на проживання саме в сімейному середовищі. На початок 2015 року за статистикою дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в Україні нараховується 83 тисячі 176 дітей. Це суттєво менше, ніж у минулому році. Найбільш поширеними формами виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, стали саме сімейні форми виховання: опіка, піклування, дитячі будинки сімейного типу та прийомні сім'ї. Зараз у них виховується 73 тисячі 255 дітей, що становить майже 88 відсотків від загальної кількості дітей цієї категорії.

Адже попри з

З метою попередження соціального сирітства в нашій державі, на нашу думку, необхідно виокремити пріоритети подальших наукових досліджень, а саме:

1) реалізація першочергових завдань з поліпшення соціально-економічного становища сімей, особливо молодих;

2) проведення широких інформаційно-просвітницьких заходів для різних категорій сімей, удосконалення системи освітньої роботи з питань сімейного виховання, рівного розподілу сімейних обов'язків між подружжям, формування здорового способу життя;

3) своєчасне виявлення сімей з дітьми, що перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм комплексних соціальних послуг за місцем проживання шляхом, можливо, і реформування системи соціальних послуг на рівні територіальних громад, орієнтованих на превентивні заходи та мінімізацію наслідків сімейного неблагополуччя.

Окрім того, слід приділити особливу увагу вдосконаленню законодавства у сфері попередження насильства в сім'ї шляхом імплементації основних положень міжнародного права на національному рівні і забезпечення більш ефективного функціонування системи, надання допомоги особами, які постраждали від насильства в сім'ї.

УДК 349.3

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Волкова Г. Р.,

ст. викладач

Навчально-наукового інституту

вних аспектів здійснюваної в Україні пенсійної реформи є розбудова ефективної системи недержавного пенсійного забезпечення.

Старт системи недержавного пенсійного забезпечення (далі – НПЗ) розпочався з прийняттям законодавства щодо реформування пенсійної системи України. З 1 січня 2004 року набрали чинності закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення», які ввели у дію систему недержавного пенсійного забезпечення і відповідно до яких в державі почала діяти трирівнева система пенсійного забезпечення, що передбачає утворення низки фінансових підприємств нового типу та розширення вже існуючих.

На даному етапі найбільш перспективним у сфері недержавного пенсійного забезпечення є розвиток мережі недержавних пенсійних фондів (далі – НПФ). НПФ є юридичними особами зі статусом неприбуткової організації (непідприємницького товариства), провадять діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснення пенсійних виплат учасникам зазначеного фонду. Ці юридичні особи не є фінансовими установами, які надають фінансові послуги своїм учасникам. Нагляд за їх функціонуванням проводить Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Відповідно до чинного законодавства недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

- недержавними пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;
- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- банківськими установами шляхом укладен

Іншою формою заощаджень у межах третього рівня є відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах або страхових організаціях за ініціативою окремої особи.

Система недержавного пенсійного забезпечення дозволяє:

- створити додаткове до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування джерело пенсійних виплат;
- забезпечити громадянам більш високий рівень життя при досягненні пенсійного віку;
- забезпечити формування нових джерел інвестиційних ресурсів для інвестування в різні сектори економіки;
- створити умови для додаткового стимулювання розвитку ринку капіталів, здешевлення кредитів та підвищення ліквідності фондового ринку;
- побудувати систему недержавного пенсійного забезпечення України на основі апробованих у світовій практиці принципів та механізмів.

Усе це загалом мало б сприяти розвитку та популярності національної системи НПЗ, однак сьогодні громадяни з певною недовірою ставляться до діяльності недержавних пенсійних фондів. Це пов'язано з тим, що принципи функціонування недержавних пенсійних фондів дещо нагадують засади роботи кредитних спілок чи страхових компаній, які мають здатність, зібравши гроші, ефективно зникнути з ринку.

Сучасний стан третього рівня вітчизняної пенсійної системи не задовольняє зростаючі потреби сфери пенсійного забезпечення в додаткових фінансових ресурсах. Обов'язковій солідарній пенсійній системі потрібна істотна фінансова допомога від накопичувальних пенсійних програм. Оскільки в Україні обов'язкова накопичувальна пенсійна система ще не запроваджена, сьогоднішні сподівання на додаткові фінансові ресурси пов'язані з недержавним пенсійним

розвитку, удосконалення фінансових відносин між його суб'єктами, його організаційної й інституційної структур, розроблення нового пенсійного законодавства в цій сфері.

Утім, можливості третього рівня пенсійної системи України досить великі. Для того щоб реалізувати їх повною мірою, потрібні спільні зусилля держави, роботодавців і населення одночасно в кількох напрямках.

Одним із них є постійне проведення державою системних заходів із роз'яснення необхідності участі громадян і роботодавців у недержавному пенсійному забезпеченні. З цією метою повинні бути задіяні засоби масової інформації, фінансові інститути, котрі функціонують у сфері недержавного пенсійного забезпечення, навчальні й наукові заклади, які готуватимуть відповідну інформацію про третій рівень вітчизняної пенсійної системи та його переваги.

Ще одним напрямом розвитку недержавного пенсійного забезпечення є розроблення механізму оперативного інформування учасників третього рівня про їхні інвестиційні доходи та вартість їхніх пенсійних активів.

Крім того, довіра населення до недержавного пенсійного забезпечення зростатиме в міру підвищення ефективності державного нагляду й контролю за діяльністю НПФ, страхових компаній і зберігачів, які обслуговують пенсійні активи учасників цього рівня. Тому важливим напрямом розвитку сфери недержавного пенсійного забезпечення, що сприятиме поліпшенню його організаційної структури, є створення відповідного механізму.

Враховуючи вищевикладене можна дійти висновку, що розвиткові третього рівня національної пенсійної системи має посприяти більше залучення до сфери недержавного пенсійного забезпечення інших двох типів фінансових інститутів – страхових компаній і банківських установ (наразі їхня частка порівняно з част

УДК 349.3

ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ВІКУ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Денисенко К. В.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
та соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

Промайнуло чотири роки з того моменту, як набрав чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». З прийняттям даного нормативно-правового акта було не тільки підвищено пенсійний вік жінкам з 55, поетапно, до 60 років, а зроблено важливий крок у напрямку реформування пенсійної системи, що, у свою чергу, змусило велику кількість українців переосмислити свої пенсійні клопоти з новими пенсійними реаліями. Крім того, Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України прогнозує збільшення пенсійного віку у 2025 році до 64 років, і в 2035 – до 68 як для жінок, так і чоловіків.

Нові законодавчі правила породили чимало спорів між українським урядом та суспільством, зокрема тими, кому до досягнення пенсійного віку залишалось зовсім небагато. Спроби скасувати пенсійну реформу не знайшли підтримки серед парламентарів. Так, Законопроект № 1026, який передбачав зниження пенсійного віку для жінок до 55 років при наявності не менше 15 років страхового стажу, підтримало лише 223 народних депутатів.

Особливо жорстким є пенсійне законодавство в частині віку виходу на пенсію відносно чоловіків у деяких постсоціалістичних країнах. Наприклад, в Азербайджані при середній тривалості життя 61 рік 9 місяців пенсійний вік становить 63 роки, в Казахстані при середній тривалості життя 61 рік 9 місяців – 63 роки відповідно, в Киргизстані при середній тривалості життя 64 роки 8 місяців – 63 роки відповідно, в Узбекистані при середній тривалості життя 61 рік 1 місяць – 60 років відповідно, в Молдові при середній тривалості життя 66 років 5 місяців – 65 років відповідно, в Росії при середній тривалості життя 59 років 1 місяць – 60 років відповідно, в Таджикистані при середній тривалості життя 61 рік і 6 місяців – 65 років відповідно. Дещо протилежна ситуація спостерігається в цих державах щодо жінок. Так, у Казахстані для останніх пенсійний вік становить 58 років при середній тривалості життя 72 роки 8 місяців, в Росії – 55 років при середній тривалості життя 73 роки, в Узбекистані – 55 років при середній тривалості життя 68 років 6 місяців тощо.

Найвищий вік виходу на пенсію встановлено в Японії, де при середній тривалості життя для чоловіків 80 років 4 місяці і жінок 85 років 1 місяць, пенсійний вік становить 70 років для обох статей.

Досить лояльним є пенсійне забезпечення в прогресивній Китайській Народній Республіці, де законодавець встановив вік виходу на пенсію в 60 років для чоловіків та 50 – 55 років для жінок, при цьому середня тривалість життя становить 71 рік для перших і 74 роки 8 місяців для других.

У країнах Європейського Союзу, при середній тривалості життя від 66 до 84 років, пенсійний вік встановлюється в межах 60 – 67 років. Водночас уряди Австрії, Великобританії, Греції, Данії, Ірландії, Італії, Латвії, Литви, Швеції та деяких інших країн постійно наголошують на необхідності підвищення пенсійного віку у своїх країнах у найближчі роки.

УДК 349.3

НАЛЕЖНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ОЗНАКА СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Кісіль О. Ю.,

*викладач кафедри трудового
та господарського права*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Проголосивши себе соціальною державою, Україна апіорі взяла на себе обов'язок забезпечувати реалізацію соціальних прав людини і громадянина. Найважливішою складовою соціальних прав людини є право на пенсійне забезпечення у випадку настання відповідних соціальних ризиків (старість, інвалідність, втрата годувальника тощо).

Як зазначає С. М. Прилипка, у сучасних умовах розвитку на зміну поняттю «соціалістична держава» прийшло поняття «соціальна держава». І це не просто заміна назви, це зміна сутності держави, в тому числі й у соціальній сфері. Це переорієнтація та визначення нових напрямів у соціальній політиці, розбудова нової системи соціального забезпечення як однієї з основних складових соціальної політики (яка б не залежала від зміни влади в країні), визначення нового змісту права на соціальне забезпечення у системі соціально-економічних прав людини, створення нової пенсійної системи тощо¹.

Так, відповідно до ст. 20 Конституції ФРН (1949 р.), ФРН є демократичною і соціальною федеративною державою. Стаття 1 Конституції Іспанії (1978 р.) зазначає, що Іспанія є соціальною, правовою та демократичною державою, вищими цінностями якої є свобода, справедливість, рівність і політичний плюралізм.

Слід віддати належне ФРН, яка, борючись з наслідками керування Гітлера, конституційно проголосила себе соціальною правовою державою. Її соціальні функції стали складатися вже в перші післявоєнні роки, коли були запозичені інституціональні структури періоду бісмарковської імперії. Це стосувалося відносин у галузі охорони здоров'я і житла. Особливо варто виділити пенсійну реформу 1957 р., що, як відзначається в літературі, «по справедливості вважається великим соціально-політичним діянням»¹.

Визначаючи поняття «соціальна держава», О. Ф. Скакун указує, що слово «соціальна» несе велике значення навантаження: воно пов'язано із соціальним життям людей, підкреслює, що держава бере на себе турботу про матеріальний добробут громадян, здійснює функцію регулювання економіки з обов'язковим урахуванням екологічних вимог, забезпечує захист економічних і соціальних прав людини².

Окремі вчені вказують на те, що у соціальній державі багато чого у забезпеченні власного добробуту повинно залежати від людини. Так, О. З. Пан

указує, що соціальна держава повинна тісно взаємодіяти з індивідом на основі програмної мети – забезпечення гідних умов життя. Держава зобов'язана створювати всі можливості для саморозвитку особистості, при цьому виключати фактори, що сприяють соціальному утриманству. Не тільки держава повинна відповідати перед громадянином за його рівень життя, але і громадянин на основі гарантованої свободи і відносин власності зобов'язаний відповідати за своє матеріальне забезпечення. Якщо в суспільстві створені всі умови для того, щоб заробити, а громадянин їх не використовує, говорити про відповідальність держави в даному випадку немає сенсу¹.

Справедливою є точка зору О. А. Лукашевої, яка вказує, що, прагнучи забезпечити всім громадянам гідний рівень життя, держава не повинна переступити грань, за якою починається грубе втручання в економіку, придушення ініціативи і свободи підприємництва. Виявляючи турботу про підвищення соціального статусу громадян, державі необхідно дотримуватися міри, що перешкодила б звільненню індивіда від особистої відповідальності за свою долю і долю своїх близьких. Прагнучи створити «суспільство загального добробуту», держава не може використовувати адміністративно-командні заходи. Її завдання – застосовувати такі економічні методи, як гнучке оподаткування, бюджет, створення соціальних програм².

Будь-яка держава проводить власну політику з певних напрямів. Політика (у перекладі з грецької «політика» – мистецтво керування державою) і означа

історичного розвитку, яка здійснюється на основі певних принципів і засад та спрямована на забезпечення оптимального функціонування і розвитку соціального буття, зокрема соціальних відносин, умов для їх самовідтворення і самоздатності, всебічної саморегуляції соціального потенціалу особистості, соціальної безпеки людини, її соціального захисту¹.

Пенсійне забезпечення слід вважати одним з основних напрямків соціальної політики будь-якої держави. Вважаємо, що сьогодні в Україні необхідно, передусім, реалізувати наступні заходи у межах цього напрямку соціальної політики: забезпечити справедливе нарахування пенсій, здійснити заходи з підвищення пенсій до реального прожиткового мінімуму, запровадити накопичувальну систему пенсійного страхування і державні гарантії збереження коштів та отримання пенсій у цій системі, посилити контроль за використанням коштів Пенсійним фондом та відповідальність за правопорушення у цій сфері.

УДК 349.3

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Клименко А. Л.,

*аспірантка Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Після проголошення незалеж

