

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАУКИ
ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Матеріали
VI Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 3 листопада 2017 року)

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

Харків 2017

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
Н 27

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 30.08.2017 № 125.

Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам науки трудового права та права соціального забезпечення. Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9405(4Укр)

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

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2017

Зміст

<i>Вітальне слово</i>	
<i>Голови Харківської обласної державної адміністрації</i>	
<i>Ю. О. СВИГЛИЧНОЇ</i>	
<i>Вітальне слово</i>	
<i>ректора Харківського національного університету внутрішніх справ,</i>	
<i>доктора юридичних наук, доцента, генерала поліції третього рангу</i>	
<i>В. В. СОКУРЕНКА</i>	
ЮРИДИЧНА НАУКА, ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ	
Божко В. М.	
ДОТРИМАННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ – ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ	
ВІТЧИЗНЯНОЇ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ-----	17
Жернаков В. В.	
ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ І	
РЕАЛІЗАЦІЇ -----	21
Іншин М. І.	
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ІНШИХ	
ВИПЛАТ ПРИ БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА -----	26
Мельник К. Ю.	
НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО	
ЗАКОНОДАВСТВА -----	29
Панасюк О. Т.	
ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗВ'ЯЗКИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І	
ТРУДОВОГО ПРАВА -----	32
Прилипко С. М.	
ДО ОКРЕМОГО ПИТАННЯ ЩОДО ПОРЯДКУ ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ СУДДІ --	36
Прудивус О. В.	
ДО ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРИ АТЕСТУВАННІ	
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ -----	42
Світлична Ю. О.	
ВПЛИВ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
ГРОМАДЯН УКРАЇНИ -----	44
Сокурєнко В. В.	
ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	
КВАЛІФІКОВАНИМИ ФАХІВЦЯМИ З ВИЩОЮ ЮРИДИЧНОЮ ОСВІТОЮ ---	47
Татарінов Р. В.	
ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ	
ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ЗАХИСТУ -----	52

Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОРЯДКУ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА -----	54
Швець Д. В. МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ-----	58
Ярошенко О. М. ЩОДО ЗНАЧЕННЯ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ -----	61

ТРУДОВЕ ПРАВО

Андріїв В.М. ТЕНДЕНЦІЇ СУЧАСНОЇ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ -----	64
Вавженчук С. Я. СТРУКТУРА ТРУДОВОЇ ДІЄЗДАТНОСТІ В УМОВАХ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА -----	68
Вахонєва Т. М. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ-----	70
Венедіктов В. С. НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА В СУЧАСНОМУ ВИМІРІ -----	73
Венедіктов С. В. ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ -----	77
Вишновецька С. В. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА --	80
Запара С. І. ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ «OPT-OUT CLAUSES» ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ-----	83
Клемпарський М. М., Назимко О. В. НОРМИ СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ У СФЕРІ МОРЕПЛАВСТВА -----	86
Коваленко О. О. ЧИ Є ПРИМУС У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ, АБО КУДИ ПРЯМУЄ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА? -----	90
Колєсник Т. В. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ -----	93

Кучма О. Л. ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗРАХУНКОВОГО ПЕРІОДУ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ВИПЛАТИ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ -----	96
Lagutina I. V. DECENT WORK IS SAFE WORK -----	99
Лукаш С. С. СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ -----	102
Могілевський Л. В. ДО ПИТАННЯ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА -----	105
Москаленко О. В. ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ -----	107
Пашко Д. В., Костюченко О. Є. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ -----	112
Подорожній Є. Ю. ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ -----	115
Проневич О. С. ЄВРОПЕЙСЬКІ СТРАТЕГІЧНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ІМПЕРАТИВИ: АРТИКУЛЯЦІЯ І ЛЕГІТИМІЗАЦІЯ В АКТАХ ACQUIS COMMUNAUTAIRE----	118
Пузирний В. Ф. ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ -----	121
Цесарський Ф. А. СТАН НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ В ПЕРІОД СТАНОВЛЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ -----	124
Шабанов Р. І. ГІДНА ПРАЦЯ ЯК СКЛАДОВА ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ -----	127
Амелічева Л. П. ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА	130
Білоус О. Ю. ПОЛІТИКА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ПРАЦІ: УКРАЇНСЬКІ ПРАВОВІ РЕАЛІЇ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ -----	134
Бобко В. Г. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ -----	137

Боровська І. А. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ -----	141
Бортник С. М. ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ -----	145
Бригадир І. В. ЩОДО ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ -----	148
Бурак В. Я. ОСОБЛИВОСТІ ПРИМИРНО-ТРЕТЕЙСЬКИХ ПРОЦЕДУР ПРИ ВИРШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ -----	151
Вакарюк Л. В. ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ЯК КОМПОНЕНТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН -----	154
Вапнярчук Н. М. КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ -----	158
Ветухова І. А. ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ -----	161
Гончарук В. В. ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБОВОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ -----	164
Гоц В. Я. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ -----	166
Дараганова Н. В. МАТЕРІАЛЬНА ЧИ МАЙНОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ? -----	167
Дворник С. І. ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОТИДІЇ НЕФОРМАЛЬНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ -----	170
Дума О. О. ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ -----	173
Єрмоєнко В. В. ЧИ Є ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ № 1658 КОДИФІКОВАНИМ АКТОМ? -----	176

Ждан М. Д. НОТАРИУС ЯК ОСОБА, ЩО ВІДПОВІДАЄ ПЕВНИМ КВАЛІФІКАЦІЙНИМ ВИМОГАМ-----	178
Зенін А. П. ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ БАЗОВОГО ПОНЯТТЯ У СФЕРІ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ -----	182
Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. АВТОРСЬКЕ ПРАВО В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ-----	186
Ільїна О. В. ПРИНЦИПИ ПІДБОРУ КАДРІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЮ В ДЕРЖАВАХ БАЛТІЇ ТА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ-----	189
Іщенко Н. І. ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У РАЗІ ЗМІНИ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ-----	193
Калініченко З. Д. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ-----	196
Киян В. Я. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЩО СТАЛИ ПІДСТАВОЮ РОЗІРВАННЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ----	201
Коваленко К. В. ЩОДО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ-----	204
Корнєва П. М. ДОСТАТНІЙ ТА ГІДНИЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ: ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ-----	207
Костюченко О. Є. СОЦІАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ -----	210
Кравцов Д. М. ЩОДО ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОРУШЕНЬ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ-----	213
Кузніченко О. В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ В РОБОТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ-----	216
Купіна Л. Ф. ВИДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА -----	221

Лежнева Т. М., Черноп'ятов С. В. ТВОРЧІ ВІДПУСТКИ ЗА ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ» ВІД 05.09.2017 № 2145-VIII -----	224
Логвиненко М. І. «ПРЕЗУМПЦІЯ ПРАВОТИ» ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ -----	227
Лук'янчиків О. М., Новіков Д. О. ЩОДО ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ ПОКЛАДАТИ НА ПРАЦІВНИКА ОБМЕЖЕНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ -----	230
Марчук М. І. ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА ----	233
Мірошниченко О. А. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДИРЕКТОРА ШКОЛИ ПІСЛЯ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»-----	236
Новіков Д. О. ПРАВОВІ ЗАСАДИ УКЛАДЕННЯ МІЖНАРОДНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ -----	239
Огієнко І. В. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ -----	241
Пузирна Н. С. ДЕРЖАВНИЙ САНІТАРНО-ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИЙ НАГЛЯД ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УКРАЇНІ -----	243
Рим О. М. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПРАВА НА УЧАСТЬ У ПРОФСПІЛЦІ -----	246
Сахарук І. С. ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ МОЛОДІ У СФЕРІ ПРАЦІ -----	250
Селецький О. В., Новик Н. С. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКИМ НАДАНО ДОПУСК ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ -	253
Середа О. Г. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ-----	257
Сичова В. В. ЩОДО ОСНОВНИХ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН -----	260

Сімугіна Я. В. ДОБРОСОВІСНІСТЬ ТА НЕДОПУСТИМІСТЬ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК -----	262
Сіньова Л. М. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО СТАНУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ -----	265
Сіроха Д. І. НОРМОТВОРЧІСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ПРАЦІ-----	268
Смолярова М. Л. СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ---	272
Чавикіна Т. І. МІСЦЕ АУТСОРСИНГУ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ -----	275
Чорноус О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ-----	278
Юшко А. М., Момот Є. О. ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ-----	281
Бережна К. І. СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА -----	283
Бойко А. К. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ -----	286
Гостюк О. Д. ЩОДО ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ -----	289
Даниліна Ю. С. ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ -----	293
Дігтяр А. О. ПРАВОВИЙ СТАТУС СУДДІ ВИЩОГО СУДУ З ПИТАНЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ -----	296
Дігтяренко Г. В. РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА-----	299
Ділігул А. С. ГРУПИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ-----	302

Дудін В. М. ДЕЯКІ ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ-----	305
Єрмоєнко О. О. ІСТОРИЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОГУЛ»-----	309
Єфремова А. В. ЗАБОРОНА НЕОБГРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ -----	313
Жеребцов Д. Є. ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ -----	316
Кесада Татарінова Венора Лінда ТРАНЗИТНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ЯК ФОРМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА АДАПТАЦІЇ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ДО ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ -----	318
Коломоєць П. В. УДОСКОНАЛЕННЯ ЗМІСТУ, ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ-----	321
Кононенко О. Ю. ЗМІСТ ГУМАНІСТИЧНИХ ЗАСАД ТРУДОВОГО ПРАВА -----	324
Кушнір Н. В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ-----	327
Лавренко Б. В. ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ -----	330
Лисенко С. Ю. ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ІСНУВАННЯ У ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПОРУШЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ -----	333
Лисицька Т. Г. ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ-----	335
Мацієвич А. Г. ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ -----	337
Миколайчук А. В. ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ, ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ -----	339

Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення, 2017

Мостицька Т. І. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА: ПОНЯТТЯ, ГАРАНТІЇ ТА СТАН ДОТРИМАННЯ -----	342
Орлова О. Ю. ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ ЯК НЕОБХІДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ -----	345
Попова-Коряк К. О. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОКРЕМІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ -----	348
Пунтус Д. А. МАСОВІ ВИВІЛЬНЕННЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ-----	351
Радзівідло А. Я. ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВИХ ТА СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ-----	354
Семененко Б. В. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРОКУРОРІВ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ -----	356
Танасевич О. В. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ХАРАКТЕРУ ТРУДОВОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК ПІДСТАВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ-----	359
Фомін Р. Л. ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ -----	362
Храбатин О. В. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ З ПОЗИЦІЙ СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ -----	364
Чепела С. П. ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ПРИКЛАДІ ОДНОГО ІЗ ВНЗ ХАРКОВА -----	367
Шевєрдїна В. І. ДО ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ -----	370
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Гетьманцева Н. Д. ПРАВО ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ-----	373

Костюк В. Л. РЕФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ -----	376
Синчук С. М. ЩОДО ПИТАННЯ ОТРИМАННЯ ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦЮЮЧИМИ ПЕНСІОНЕРАМИ. -----	380
Шумило М. М. ТЕОРЕТИЧНІ ДИСКУСІЇ ЩОДО КОДИФІКАЦІЇ СОЦІАЛЬНО- ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД -----	384
Андріїв В. В. ВИДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ -----	388
Андрющенко К. М. СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ-----	391
Бориченко К. В. ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ-----	394
Герасимчук Л. В. ПЕНСІЙНА РЕФОРМА ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ -----	397
Кайтанський О. С. ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СПЕЦІАЛЬНІ УМОВИ ВСТУПУ ДО ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В 2018 РОЦІ-----	400
Клименко А. Л. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У НАЦІОНАЛЬНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ -----	402
Матвієнко Є. П. ДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ СТАТТІ 46 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ -----	404
Медвідь А. О. ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ -----	407
Мельник В. П. СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ-----	410
Нестерцова-Собакарь О. В. ОСОБИСТЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЛЮДИНИ-----	413

Островерх Л. Л. ЕВОЛЮЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ--	416
Пожарова О. В. ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА -----	419
Сільченко С. О. ЗАСТОСУВАННЯ СТАТТІ 46 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ -----	422
Скоробагатько А. В. УКРАЇНІ ПОТРІБНА СУЧАСНА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ -----	425
Смєсова В. Л., Маценко Ю. В. ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ-----	428
Сташків Б. І. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ -----	431
Шевчук Г. В. СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ПРОГРАМ ЗМЕНШЕННЯ ШКОДИ ВІД НЕМЕДИЧНОГО ВЖИВАННЯ НАРКОТИКІВ -----	435
Яковлєва Г. О. СУБ'ЄКТИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ОКРЕМІ ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ -----	437
Яригіна Є. П. СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ -----	440
Яцкевич І. І. ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ -----	443
Басова І. С. ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ В ДОКУМЕНТАХ ООН-----	448
Бук М. О. ВИДИ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ-----	452
Волошин І. П. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗОБОВ'ЯЗАНИХ СУБ'ЄКТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИХ ОСІБ -----	455
Соловйов О. В. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СТРАХУВАЛЬНИКА У ВІДНОСИНАХ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ -----	459

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
Голови Харківської обласної державної адміністрації
Ю. О. СВІТЛИЧНОЇ

Шановні учасники конференції!

Вітаю вас із початком роботи всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річному ювілею кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ!

Для нашої області дуже важливо, що у ній є такий авторитетний та престижний вищий навчальний заклад, як Харківській національний університет внутрішніх справ, з такими потужними структурними підрозділами, як кафедра трудового та господарського права.

Кафедра може по праву пишатися своєю славетною історією, досягненнями в становленні та розвитку відомчої науки та освіти. Передусім, це заслуга відомих науковців, які за різних часів працювали на ній, серед яких: В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, В. Л. Мусі-яка, О. І. Процевський, М. В. Шульга.

Сьогодні авторитет кафедри як потужного осередку науки трудового права та права соціального забезпечення відомий не лише на Харківщині, але і далеко за її межами. Кафедра є ковальнею висококваліфікованих кадрів для державного управління та національної економіки. Так, колишні докторанти, ад'юнкти та аспіранти кафедри, які успішно захистили дисертації, працюють нині на керівних посадах в органах державної влади, правоохоронних структурах та відомих вищих навчальних закладах.

Кафедра здійснює велику роботу у сфері виховання молодого покоління на принципах патріотизму, честі та моралі. Представники кафедри активно беруть участь у правотворчій роботі, зокрема колектив кафедри готував пропозиції та рекомендації з удосконалення ряду проектів Трудового кодексу України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про Національну поліцію», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про державну службу» та ін.

Впевнена, що і в подальшому кафедра трудового та господарського права буде продовжувати робити вагомий внесок у розвиток національної юридичної освіти та науки, залучати до наукових пошуків талановиту, цілеспрямовану молодь, творчих та мислячих людей.

Бажаю колективу кафедри та всім учасникам конференції, присвяченої її 25-річчю, подальших успіхів, плідної та творчої праці в ім'я України!

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

**ректора Харківського національного університету
внутрішніх справ, доктора юридичних наук, доцента,
генерала поліції третього рангу**

В. В. СОКУРЕНКА

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи всеукраїнської науково-практичної конференції «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення». Конференція організована кафедрою трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, якій цього року виповнилося 25 років.

Кафедра трудового та господарського права є однією з провідних кафедр Харківського національного університету внутрішніх справ зі своєю історією, традиціями, науковими надбаннями та інноваційним підходом до освітнього процесу.

На кафедрі сьогодні діє наукова школа з проблем трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Її засновник – завідувач кафедри, доктор юридичних наук, професор Костянтин Юрійович Мельник. В рамках цієї наукової школи систематично проводиться робота з докторантами, ад'юнктами, аспірантами та курсантами.

Науково-педагогічний склад кафедри активно бере участь у роботі науково-практичних конференцій різного рівня. За час існування кафедри її представники виступили з доповідями на більш ніж 100 науково-практичних конференціях як національного, так і міжнародного рівня.

У 2011 р. кафедрою було започатковано проведення щорічних всеукраїнських науково-практичних конференцій з трудового права та права соціального забезпечення. Станом на сьогодні проведено п'ять конференцій: «Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ» (25 листопада 2011 р.), «Трудове законодавство: шляхи реформування» (12 квітня 2013 р.), «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (28 листопада 2014 р.), «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (27 листопада 2015 р.), «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення» (28 жовтня 2016 р.).

У конференціях традиційно беруть участь державні службовці, службовці правоохоронних органів, представники громадських організацій, а також науковці з усіх регіонів України, зокрема з таких провідних вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ Ук-

раїни, як 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, Національна академія внутрішніх справ та ін.

У роботі сьогоднішньої, вже шостої, конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей 150 науковців та практиків, у тому числі 33 доктори наук та 77 кандидатів наук. Особливо слід подякувати за участь у конференції Голові Харківської обласної державної адміністрації Юлії Олександрівні Світличній, а також знаним ученим: академікам НАПрН України Сергію Миколайовичу Прилипку та Миколі Івановичу Іншину, член-кореспондентам НАПрН України Галії Інсафівні Чанишевій та Олегу Миколайовичу Ярошенку.

Бажаю всім учасникам цієї важливої наукової події та, зокрема, колективу кафедри трудового та господарського права подальшої продуктивної праці, успіхів у підготовці висококваліфікованих юристів, бадьорості духу та нових звершень на благо України!

ЮРИДИЧНА НАУКА, ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

УДК 349.2

ДОТРИМАННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ – ЗАПОРУКА РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

Божко В. М.,

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

Задля регулювання суспільних відносин, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на освіту, прав та обов'язків фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, а також з метою визначення компетенції державних органів та органів місцевого самоврядування у сфері освіти 5 вересня 2017 року Верховною Радою України було прийнято новий Закон України «Про освіту»¹.

Незважаючи на те, що з моменту набрання ним чинності минуло менше місяця, окремі його норми вже встигли збурити міжнародну громадськість². З-поміж цілої низки нововведень, які втілені в тексті зазначеного Закону, на нашу думку, на ретельну увагу заслуговує те, що відповідно до частини 1 статті 6 Закону України «Про освіту» однією із засад державної політики у сфері освіти та принципом освітньої діяльності має стати «академічна доброчесність».

Академічна доброчесність – сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» (частина 1 статті 42 Закону України «Про освіту»; пункт 1-1 частини 1 статті 1 Закону України «Про вищу освіту»).

¹ Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 38–39. – Ст. 380.

² Гриневич обговорила новий закон про освіту з послами країн ЄС: «Домовилися про співпрацю в питанні імплементації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ua.censor.net.ua/news/455464/grynevych_obgovoryla_novyiy_zakon_pro_osvitu_z_poslamy_kraivin_ves_domovlyysya_pro_spivpratsyu_v_pytanni.

Згідно з пунктом 3-1 частини 1 статті 58 Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти. Схожий обов'язок міститься і в частині 2 статті 54 Закону України «Про освіту».

Відповідно до частини 2 статті 16 Закону України «Про вищу освіту» система забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) має передбачати здійснення цілої низки процедур і заходів, зокрема й «забезпечити дотримання академічної доброчесності працівниками закладів вищої освіти та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату».

Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками зумовлює необхідність:

- у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей обов'язково посилатися на джерела інформації;

- дотримуватися норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- надавати достовірну інформацію про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;

- здійснювати контроль за дотриманням академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та здобувачами освіти;

- об'єктивно оцінювати результати навчання здобувачів освіти (частина 2 статті 42 Закону України «Про освіту»).

До порушень академічної доброчесності відноситься:

- академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

- самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

- фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;

- фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

- списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;

– обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

– хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі;

– необ'єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти (частина 3 статті 42 Закону України «Про освіту»).

Зазначені порушення академічної доброчесності майже дослівно відтворюють Фундаментальні цінності академічної доброчесності, opracовані Міжнародним центром академічної доброчесності (ICAI) Ратлендського (Rutland) інституту етики університету Клемсона (Clemson) в Південній Кароліні¹.

Окрім терміна «академічна доброчесність», законодавець вперше запровадив використання терміна «академічна відповідальність». Відповідно до частини 5 статті 42 вищезазначеного Закону педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники закладів освіти у разі порушення ними академічної доброчесності можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

– відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання;

– позбавлення присудженого наукового (освітньо-творчого) ступеня чи присвоєного вченого звання;

– відмова в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії;

– позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів чи займати визначені законом посади.

Види академічної відповідальності (в тому числі додаткові та/або деталізовані) учасників освітнього процесу (тобто не лише здобувачів освіти, але й, згідно із частиною 1 статті 52 Закону України «Про освіту», їх батьків, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників, фізичних осіб, які провадять освітню діяльність) за конкретні порушення академічної доброчесності визначаються спеціальними законами та/або внутрішніми положеннями закладу освіти, що мають бути затверджені (погоджені) основним колегіальним органом управління закладу освіти та погоджені з відповідними ор-

¹ Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / Міжнар. благод. Фонд «Міжнар. фонд. дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т. В.Фінікова, А.Є. Артюхова. – К.: Таксон, 2016. – 234 с.

ганами самоврядування здобувачів освіти в частині їхньої відповідальності (частина 7 статті 42 зазначеного Закону).

Порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності визначається уповноваженим колегіальним органом управління закладу.

Кожна особа, стосовно якої порушено питання про порушення нею академічної доброчесності, має такі права:

- ознайомлюватися з усіма матеріалами перевірки щодо встановлення факту порушення академічної доброчесності, подавати до них зауваження;

- особисто або через представника надавати усні та письмові пояснення або відмовитися від надання будь-яких пояснень, брати участь у дослідженні доказів порушення академічної доброчесності;

- знати про дату, час і місце та бути присутньою під час розгляду питання про встановлення факту порушення академічної доброчесності та притягнення її до академічної відповідальності;

- оскаржити рішення про притягнення до академічної відповідальності до органу, уповноваженого розглядати апеляції, або до суду.

У разі вчинення діянь, які кваліфікуються як порушення академічної доброчесності, правопорушник може бути притягнутий не лише до «академічної», але й до інших видів (очевидно, юридичної) відповідальності з підстав та в порядку, визначених спеціальним законом.

Сподіваємося, що реалізація вказаних нововведень не лише підвищить якість освітньої та наукової діяльності в Україні, але й стане запорукою розвитку вітчизняної юридичної науки.

УДК 349.2

ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ

Жернаков В. В.,

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

Загальноновизнаним є положення, за яким право на працю визнається одним з основних конституційних прав людини. Праця для абсолютної більшості громадян є основним джерелом засобів для існування, а тому питання про те, чи може існувати право на оплату праці у відриві від права на працю, видається риторичним.

Згідно зі ст. 12 Конституції УРСР 1937 р. праця визнавалася обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснювався принцип соціалізму: «від кожного за його здібністю, кожному – за його працею». За ст. 38 Конституції 1978 р. право на працю являло собою право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру. Конституція України 1996 р. вперше закріпила свободу праці, а тому не встановила обов'язок громадян працювати. Відповідно до ст. 43 Основного Закону нашої держави кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Як бачимо, на кожному етапі розвитку конституційно-правового забезпечення основних прав людини право на працю тісно пов'язувалося з оплатою праці. Такий зв'язок базується на загальному постулаті «неоплачуваної праці не буває», а тому традиції вітчизняного правового регулювання наразі не передбачають самостійного (порівняно із правом на працю) закріплення як на рівні Конституції, так і на рівні окремих законів права на оплату праці.

Між тим, міжнародно-правове регулювання у цій сфері виглядає іншим чином. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р.¹ право на оплату праці закріплено окремо від права на працю. Згідно з ч. 1 цієї статті кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Право ж на оплату праці розкривається у двох наступних частинах ст. 23: кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; кожний працюючий

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Звідси слід зробити висновок, що право на оплату праці у цьому акті, будучи закріпленим окремо від права на працю, за своєю природою не протиставляється йому. Воно полягає у реалізації основоположних принципів права: заборони дискримінації в оплаті, рівності оплати рівної праці та забезпечення справедливої і задовільної винагороди. Справедлива і задовільна винагорода у цьому сенсі має гарантувати гідне існування самої людини та її сім'ї. Якщо не може, то держава бере на себе зобов'язання субсидіарного забезпечення гідного рівня життя.

Більш гнучке правове регулювання права на працю і права на оплату праці та тісний зв'язок між ними можна побачити у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р.¹ За ст. 6 цього акта право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. У свою чергу, за ст. 7 право кожного на справедливі і сприятливі умови праці включає 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 відповідно до постанов цього Пакту. Тут справедлива і рівна винагорода розглядаються як елемент справедливих і сприятливих умов праці.

На перший погляд, при формуванні тексту ст. 43 Конституції України був використаний аналогічний підхід, оскільки у ній закріплено право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Але аналогію тут можна вбачати тільки у формі, оскільки змістовне наповнення залишає бажати кращого. Про право на гідний рівень життя, яке б забезпечувала система оплати праці у поєднанні із соціальним забезпеченням, ані у ст. 43, ані у ст. 48 Конституції України не йдеться. Право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, не можна ототожнювати із правом на гідне існування.

Окремої уваги заслуговують погляди фахівців на проблему права на оплату праці. Загальновідомо, що завдання науковців полягає не тільки у довільному пошуку відповідей на питання, що виникають із сучасних реалій. У формуванні пропозицій із розвитку законодавства не слід забувати про принципові позиції, на яких будується суспільст-

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

во. Однією з них є конституційне положення про людину як найвищу соціальну цінність.

Тому не може бути впевненим, що нам слід визнавати існування правової категорії «неформальна зайнятість». За свідченням фахівців, в умовах інтенсифікації процесів глобалізації набула актуальності доктрина «неформальної зайнятості» (inforamal employment), відповідно до якої так звані неформальні трудові відносини є гідною альтернативою стандартним трудовим відношенням. П. Є. Морозов зазначає, що під дефініцією «неформальної зайнятості» розуміється робота неформального характеру (без оформлення трудових відносин у відповідності з трудовим законодавством) у формальному секторі економіки і робота в неформальному секторі промисловості, в також діяльність на підприємствах, що належать домогосподарствам. Головними її ознаками є відсутність трудового договору та відсутність відрахувань до фондів соціального страхування¹.

На мій погляд, вже саме виокремлення цих ознак може привести до висновків, що трудові правовідносини можуть бути двох видів – формальні і неформальні. Такий підхід до характеристики відносин, які виникають без дотримання елементарних вимог законодавства щодо порядку прийняття на роботу, викликає категоричні заперечення. Прийняття на роботу без оформлення призводить до порушення прав осіб на оплату праці, на соціальне страхування від тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку та професійного захворювання, а в перспективі – права на пенсію.

Неформальна зайнятість, з точки зору правової, є елементарним правопорушенням, за що відповідними кодексами встановлено покарання. Так, згідно зі ст. 40 Кодексу України про адміністративні правопорушення карається фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства.

У зв'язку з цим позитивним моментом у розвитку законодавства про працю в цілому і механізму захисту трудових прав зокрема слід вважати зміни у ст. 265 КЗпП, що були внесені протягом 2014 – 2016 років, за якими відповідальність за порушення законодавства про працю отримала змістовне наповнення. Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до ро-

¹ Морозов П. Е. Влияние глобализации на неформальную занятость в зарубежных странах // Занятость и трудоустройство в современной России : проблемы правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. – Москва, 3 ноября 2010 г. / Институт государства и права РАН ; отв. ред. Г. С. Сказкова. – М., 2011. – С. 86–93.

боти 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, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Викликають заперечення і позиції науковців, за якими допускаються теоретичні конструкції щодо можливості існування безоплатних трудових правовідносин. Наприклад, Д. В. Агашев, здійснивши в цілому ретельний аналіз розвитку вчення про поняття і ознаки трудового правовідношення, у підсумку робить висновок про те, що суспільне трудове відношення може мати різні правові форми. У трудовому праві воно є базовим об'єктом регулювання і трансформується у трудове правовідношення, а в інших галузях виконує допоміжну роль як засіб утворення речових, зобов'язальних або виключних прав (цивільне право). Відзначивши існування різноманіття договірних форм залучення до праці, він доходить висновку, що немає принципового значення, чи буде праця у межах названих відносин здійснюватися на відплатній або безоплатній основі¹. З такою позицією принципово погодитись не можна, адже вона допускає безоплатність у межах трудового правовідношення.

Слід нагадати, що міжнародна правова спільнота у відповідь на загрози правам працівників виробила позицію, за якою має формуватися національна політика у цій сфері. Що особливо слід підкреслити, в офіційному акті основою, на якій будується система правових механізмів захисту соціально-трудова права, є, на перший погляд, суто теоретична категорія трудового правовідношення. У п. 4 Рекомендації про трудове правовідношення Міжнародної організації праці від 31.05.2006 р. № 198 чітко закріплено, що національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на: а) розробку рекомендацій зацікавленим сторонам, зокрема роботодавців і працівників, з питання про фактичне встановлення існування індивідуального трудового правовідношення, а також відносно проведення відмінностей між найманими і самостійно зайнятими працівниками; б) ведення боротьби із прихованими формами трудових відносин щодо, наприклад, існування інших форм взаємовідносин, що можуть охоплювати застосування інших форм контрактних домовленостей, що надають можливість приховати реальний характер правового статусу, беручи до уваги, що приховане трудове правовідношення вини-

¹ Агашев Д. В. Трудовое отношение: от понятия к способам правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2013. – № 2 (8). – С. 125.

кає тоді, коли роботодавець ставиться до конкретної особи не як до найманого працівника, до того ж таким чином, аби приховати його або її справжній правовий статус як найманого працівника, та що можуть виникати ситуації, коли контрактні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право¹.

Як позитивний момент у правовому регулюванні забезпечення права на оплату праці слід визнати закріплення у ст. 223 проекту Трудового кодексу України право працівника на оплату праці². Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушено через брак у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав. Забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками. У подальших статтях цього розділу Проекту встановлено багато дієвих засобів реалізації права на працю.

Разом з тим слід зробити зауваження з приводу змісту ч. 2 ст. 224 проекту ТКУ, за якою про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не менш як за два місяці до їх запровадження або зміни, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва - не менш як за місяць.

Це положення є суттєвим погіршенням прав працівників на оплату праці. Не можна забувати, що у зміні умов оплати праці присутня не тільки інформаційна складова - необхідність попередження працівників. Головним там є договірний принцип - те, що встановлено угодою сторін, в односторонньому порядку змінюватися не може. У чинному законодавстві цей принцип чітко реалізовано у ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю, відповідно до якої зміна систем і розмірів оплати праці визнається зміною істотних умов праці. Така зміна допускається не тільки з дотриманням порядку (попередження працівника за два місяці), а й підстави (наявність змін в організації виробництва і праці). Те, що пропонується реалізувати у проекті Трудового кодексу, інакше як порушення гарантій оплати праці назвати не можна.

¹ Рекомендація про трудове правовідношення № 198 : міжнародний документ від 31.05.2006 № 198 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_529.

² Проект Трудового кодексу України. Текст законопроекту № 1658 від 27.12.2014 р. до другого читання від 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221T.

УДК 349.2

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ІНШИХ ВИПЛАТ ПРИ БАНКРУТСТВІ ПІДПРИЄМСТВА

Іншин М. І.,

*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Київського національного університету ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,
заслужений юрист України*

Реформування трудового законодавства є одним із пріоритетних напрямів державної політики. Водночас усі реформи повинні відбуватися з урахуванням стандартів забезпечення трудових відносин, які на сьогоднішній день прийняті на міжнародному рівні.

Слід відзначити, що міжнародне співробітництво наприкінці ХХ сторіччя посіло першочергове місце у світовій політиці. Політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський і світовий економічний простір. Уже сьогодні вітчизняна економіка значною мірою залежить від глобальних потоків капіталу, товарів, технологій, інформації тощо. Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі питання гармонізації вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн¹. Очевидним став факт, що прогресивне просування за всіма напрямками міжнародних відносин неможливе без тісної взаємодії міжнародних, національних та недержавних організацій, головною метою якої виступає охорона та захист прав людини і громадянина². Тому на захист прав людини і громадянина прийняті численні конвенції МОП, які охоплюють практично, всі аспекти трудових та пов'язаних із ними відносин, у тому числі й питання оплати праці.

Базисна норма, що передбачає мінімальні гарантії для працівників, міститься в Конвенції № 95. Відповідно до неї термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має

¹ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2005. – с. 64.

² Спур Г. В. Впровадження міжнародно-правових актів в кримінальне законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08. – Х., 2005. – С. 11.

бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано. Згідно зі ст. 11 Конвенції у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть статус привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством, або щодо заробітної плати, сума якої не перевищує суми, продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку¹. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту, що являє собою заробітну плату, по відношенню до інших видів привілейованого кредиту, має визначатися національним законодавством.

Конвенція № 173 захищає не тільки заробітну плату, а й деякі додаткові виплати: оплату святкових днів, вихідну допомогу. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Привілей охоплює: а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року; в) вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин². Вимоги, які захищені відповідно до положень Конвенції, можуть бути обмежені встановленою грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню. Якщо захищені вимоги обмежено в такий спосіб, то розмір установленої грошової суми в разі необхідності коригують для збереження її вартості.

¹ Про захист заробітної плати : конвенція МОП від 01.07.1949 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

² Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Закон України від 19.10.2005 р. № 2996-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2 – 3. – Ст. 39.

Рекомендація № 180 розширює перелік виплат, включаючи в них, зокрема, оплату надурочних робіт, підвищує їх розміри, а також передбачає, що працівники і їх представники повинні бути завчасно інформовані про початок процедури визнання підприємства неплатоспроможним¹. Ця ж рекомендація визначає принципи діяльності гарантійних страхових установ (фондів), з яких здійснюються виплати працівникам збанкрутілих підприємств.

Таким чином, всі із розглянутих нормативно-правових актів МОП в тій чи іншій мірі регулюють порядок виплати заробітної плати та здійснення інших виплат і доплат, зазначаючи, що останні є недопущенням зниження заробітної плати працівника у випадках, встановлених законодавством, і відшкодування працівнику витрат, які він поніс, виконуючи свої трудові обов'язки. Інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активація міждержавних господарських та гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, уніфікуюча дія міжнародно-правового регулювання праці, міжнародна трудова міграція – все це привело до зближення національних систем трудового права, трансплантації цілих інститутів, у тому числі й частини гарантійних та компенсаційних виплат, але міжнародні акти, прийняті десятки років тому, й досі не втратили своєї актуальності.

¹ Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : рекомендація МОП від 23.06.1992 р. № 180 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_168.

УДК 349.2

НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Мельник К. Ю.,

*завідувач кафедри трудового та господарського
права Харківського національного університету
внутрішніх справ
д-р юрид. наук, професор*

Наука трудового права як галузь національної юридичної науки сьогодні невпинно розвивається. Досвідчені вчені-трудовики активно працюють над вирішенням актуальних проблем теорії трудового права, виробляють рекомендації з удосконалення трудового законодавства та практики його застосування. З'являються достойні праці молодих науковців.

Переважає більшість вітчизняних учених, які займаються проблемами трудового права, хоча б раз у своїх дослідженнях порушували питання про необхідність нової кодифікації трудового законодавства. Можна констатувати, що наукою трудового права сьогодні вироблена вся необхідна наукова база для кардинального оновлення трудового законодавства, яке, у більшості своїй, представляє Кодекс законів про працю України 1971 року прийняття (далі – КЗпП).

Нині у Верховній Раді України знаходиться проект Трудового кодексу України № 1658 підготовлений до другого читання (далі – Проект). Проект має комплексний характер, переважно відображаючи сучасні реалії розвитку трудових правовідносин у державі. У сучасних умовах після прийняття законів, які запустили судову та пенсійну реформи, можна стверджувати, що у Верховній Раді України є можливість здійснити ще й реформу трудового законодавства. З огляду на це існує необхідність детального аналізу тексту Проекту всіма вченими, що працюють у цій сфері, з метою надання науково обґрунтованих рекомендацій з його удосконалення.

Керуючись останньою тезою висловлю декілька рекомендацій і від себе особисто. Передусім, відзначу, що Проект є доволі великим за обсягом (385 статей), діючий сьогодні Кодекс законів про працю України значно менший (265 статей). Аналіз структури Проекту засвідчив, що значне збільшення кількості статей відбулося за рахунок внесення норм, яких раніше не було у КЗпП, та більш детального та сучасного викладу існуючих. Наприклад, Проект включив глави, присвячені актам, що регулюють трудові відносини (гл. 2) та суб'єктам трудових відносин (гл. 3), переважної більшості норм яких не було раніше у КЗпП.

Слід позитивно сприйняти збільшення обсягу нормативного матеріалу, передусім, тому, що це дозволить користувачу одержати усю необхідну для нього інформацію у концентрованому вигляді в одному документі. До того ж сама категорія «кодекс» багато в чому припускає саме такий підхід. Таким чином, достатньо буде покласти поруч із Трудовим кодексом України колективний договір, щоб одержати уявлення про всі найбільш важливі аспекти правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин на тому чи іншому підприємстві.

У цьому контексті велике питання викликає книга шоста «Колективні трудові відносини», яка складається з трьох статей, причому всі є відсильними до окремих законів. Перша – ст. 335 «Соціальний діалог», друга – ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди», третя – ст. 337 «Колективний трудовий спір». Нагадаємо, що нині в Україні діють закони «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, «Про колективні договори й угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Це означає, що Трудовий кодекс України не буде повною мірою основним трудовим законом та відповідати своїй назві, тому що поряд з ним залишаться діяти рівнозначні за юридичною силою нормативно-правові акти, що будуть регулювати певні відносини, які не врегульовані Трудовим кодексом України.

Певні питання викликає і назва книги шостої Проекту «Колективні трудові відносини». Так, якщо виділяються колективні трудові відносини, то за логікою повинні, мабуть, виділятися й індивідуальні трудові відносини, однак така категорія в Проекті не застосовується.

Виходячи з вищезазначеного існує доцільність у доопрацюванні відповідним чином книги шостої Проекту, зокрема передбачити у ній не окремі статті, а глави зі статтями, у яких детально врегулювати відносини, регулювання яких лише окреслено у ст.ст. 335 – 337 Проекту.

Певні зауваження викликає структурне розташування нормативного матеріалу у межах Проекту. Наприклад, незрозумілим є розміщення глави з назвою «Суб'єкти трудових відносин» у книзі першій, коли книга друга повністю присвячена трудовим відносинам та трудовому договору, зокрема гл. 1 книги другої має назву «Трудові відносини і трудовий договір». Отже, виходить, що спочатку розглядаються суб'єкти трудових відносин, їх права та обов'язки (ст.ст. 19 – 24), а вже потім дається визначення терміна «трудові відносини» (ст. 30).

У Проекті здійснюється чергова спроба послабити позиції профспілкових організацій у сфері праці. Наприклад, ст. 153 Проекту передбачає, що роботодавець може застосовувати надурочні роботи з обов'язковим **попереднім повідомленням** виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). КЗпП України закріплює, що надурочні роботи можуть провадитися лише з **дозволу** виборного органу первинної профспілкової організа-

ції (профспілкового представника) підприємства, установи, організації (ст. 64). Стаття 98 Проекту передбачає, що трудовий договір з керівником юридичної особи **може бути** розірвано за пропозицією виборного органу первинної профспілкової організації або профспілки, до складу якої входить первинна профспілкова організація, якщо керівник порушує трудове законодавство, ухиляється від укладення колективного договору або не виконує зобов'язань за ним. КЗпП України встановлює, що на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган **повинен** розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 45).

Вважаю, що є шкідливим таке законодавче послаблення позицій профспілкових організацій, які є представниками та захисниками прав працівників, передусім, через те, що це негативним чином відобразиться на захищеності трудових прав працівників. Нагадаю, що трудове законодавство історично завжди було орієнтовано на охорону прав найманого працівника. І саме це повинно залишатися фундаментом для національного трудового законодавства.

Підбиваючи підсумки ще раз відзначу, що прийняття Трудового кодексу України з урахуванням вищезазначених зауважень є необхідним і потрібним кроком, передусім для розвитку трудових правовідносин у сучасних умовах. У свою чергу, нова кодифікація трудового законодавства дасть поштовх для нових досліджень проблемних питань трудового законодавства та трудових правовідносин, що сприятиме розвитку науки трудового права.

ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗВ'ЯЗКИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ТРУДОВОГО ПРАВА

Панасюк О. Т.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського нац. у-ту ім. Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Усе викладене нижче є продовженням дискусії, що розпочалась та підтримується в порядку денному щорічних конференцій, які започатковані кафедрою трудового права та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ та які стали традиційним масштабним науковим заходом¹.

Предметом дискусії є методологічні зв'язки трудового права та права соціального забезпечення. Об'єктом дискусії є *статус* або інституційна позиція права соціального забезпечення.

Особливе значення для формування думки автора мають правотворюючі методологічні особливості права соціального забезпечення, оскільки їх специфіка створювала та продовжує створювати певну «перешкоду» у розвитку його галузевої самостійності.

2. Беззастережною умовою для обміну думками та необхідною складовою наукової дискусії та її іманентною складовою – конструктивної критики є чітка *основна теза*.

При її формуванні автор виходить з двох обставин. Перша обставина полягає у тому, що існуюча в теорії та підтримана представниками науки трудового права думка про «недосконалість» та значний ступінь «міфологізації» методології галузевого поділу права² не використовується в аргументації позиції автора.

Друга обставина: автор не заперечує самостійність права соціального забезпечення як самостійного об'єкта пізнання, відповідно не заперечується самостійність науки права соціального забезпечення, а

¹ Панасюк О. Т. Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 126–132; *Скоробагатко А. В.* Щодо галузевої самостійності права соціального забезпечення // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – С. 386–391.

² Див. наприклад, позицію, висловлену свого часу Р. З. Лівшицем.

також самостійність права соціального забезпечення як навчальної дисципліни.

Відповідно, *основна теза* позиції автора така: право соціального забезпечення як сукупність норм повинна розглядатись як складова – інститут, інше об'єднання норм (*В. І. Щербина*) в системі трудового права. Основна теза базується на об'єктивній єдності методології трудового права та права соціального забезпечення, що передбачає виправданість їх умовної самостійності як об'єкта пізнання та предмета навчального викладання¹.

3. Позиція, заснована на зазначеній тезі, не могла не викликати критику з боку усіх прихильників «традиційного» методологічного підходу щодо галузевого поділу права.

Видається, що у фахівців в галузі трудового права ця думка викликала відверте здивування, оскільки саме цей мотив може пояснювати енергійне бажання відразу та раз і назавжди поставити усе на своє місце шляхом заперечення основної тези.

При цьому найчастіше критична аргументація, яка пропонується, не виходить за межі сталого припущення про самостійність права соціального забезпечення. На формування такої позиції практично не впливає факт існування справжнього методологічного виклику – питання про суть та місце так званого соціального права.

В межах дискусії висновок про помилковість *основної тези* обґрунтовується *констатацією* наявності двох критеріїв галузевого поділу (предмета та методу правового регулювання) та сформованої системи законодавства; *висновком* про те, що відсутність кодифікованого акта не є свідченням браку необхідної методології; *поглядом* на соціальне право як на «нову» галузь права та припущення негативного «ризик включення» до нього трудового права; *запереченням* актуальності питання про зв'язок трудового права та права соціального забезпечення².

Привертає увагу той факт, що критичні заперечення *основної тези* перемежуються із твердженнями, які, певною мірою, ставляють їх під сумнів. Зокрема, це висновки: *про* обумовленість появи галузі права об'єктивними факторами³; *про* динамічний розвиток за останні десятиріччя права соціального забезпечення як науки і законодавства⁴; *про* доцільність висновку про те, що в чистому вигляді окремих галузей не існує⁵ та ін.

Одночасно необхідно висловити категоричні заперечення щодо певних аргументів самостійності права соціального забезпечення.

¹ Див. Панасюк О. Т. Вказана праця.

² Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 388–390.

³ Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 387.

⁴ Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 389.

⁵ Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 390.

Зокрема, стосовно твердження *про* те, що в 60-х – 70-х роках минулого століття виникли умови формування єдиної структури права соціального забезпечення; *про* те, що тенденція обґрунтування галузевої самостійності сьогодні чітко простежується серед провідних учених-юристів; *про* те, що галузь права соціального забезпечення є сформованою; *про* те, що аліментарний зміст (слід читати – права соціального забезпечення) сьогодні спростований вченими¹; *про* те, що кількість підготовлених і опублікованих монографічних видань (дисертацій) доводить сформованість не тільки науки, але й вказує на самостійність галузі права².

4. У якості контраргументації заперечення основної тези слід звернутись до «первинних» джерел – праць тих вчених, за якими визнається «першість» у дослідженні права соціального забезпечення.

Насамперед, загадати те, у чому полягав дійсний зміст думки Я. Колоушека, К. Пінца, И. Томеша и В. Вергайнера про формування права соціального забезпечення, висловленої на Міжнародному симпозиумі в Празі в 1966 році.

Крім того, звернути увагу на ту обставину, яким чином В. С. Андреев (а саме за ним визнається авторитет фундатора галузі радянського права соціального забезпечення) аргументував свою позицію (що саме він писав, як змінювалась його позиція, протягом якого періоду це відбувалось та ін.).

Слід звернути увагу на думки В. С. Андреева про так званій третій, крім предмета та методу, критерій інституалізації галузі³; про ідею предмета галузі, а саме конструкцію «пенсійні та інші, пов'язані з ними правовідносини»⁴; про заперечення припустимості орієнтації правового регулювання на «соціальний ризик» як мету матеріального забезпечення⁵; на роздуми про назву галузі⁶.

5. Для посилення аргументації основної тези слід вказати на те, що обрання за «точку відліку» появи відповідної галузі періоду 60-х років ХХ ст. є припущенням.

На цьому припущенні регулярно «будувались» гіпотези теоретичного плану, автори яких намагались наслідувати загальноприйнятий методологічний підхід.

¹ Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 388.

² Скоробагатько А. В. Вказана праця. – С. 391.

³ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР : учебник. – М. : ЮЛ, 1987. – С. 28.

⁴ Андреев В. С. Там само. – С. 31.

⁵ Андреев В. С. Некоторые вопросы теории социального страхования // Новое в развитии трудового права в период между XX и XXII съездами КПСС ; под ред. проф. Н. Г. Александрова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1961. – С. 121.

⁶ Андреев В. С. Вопросы теории советского права социального обеспечения // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : ИГПАН, 1975. – С. 183.

Така стратегія призвела до того, що поступово виявилась проблема методологічного плану – уява про «етос»¹ права соціального забезпечення, який фактично збігається із «етосом» трудового права, втратила свою чіткість та визначеність.

Прикладом, який підтверджує цю тезу, насамперед, є висновок про втрату такого зв'язку між учасниками відповідних відносин, як аліментарність.

З точки зору правозастування, вказана проблема має вираз у тому, що кількість правових норм, ступінь розвитку правових конструкцій, охоплених правом соціального забезпечення, не дають відчутного впливу на стан реального соціального забезпечення. Фактом є те, що існуючими правовими засобами держава не спроможна підтримувати його належний рівень. Саме цим фактом найчастіше доводиться потреба у проведенні пенсійної реформи в Україні.

Представники науки трудового права та права соціального забезпечення «відчувають» наслідки вказаного феномену, зокрема під час наукових конференцій, намагаючись скоріш «усамітнитись» по окремих секціях трудового права та права соціального забезпечення.

У такий спосіб виявляється неприпустиме посилення тенденції «розходження» об'єктів пізнання та практичної втрати інтересу до спільного обміну думками.

Це відбувається без врахування методологічно виправданого, але цілком умовного (штучного) виокремлення об'єктів та предметів наукового дослідження, та створює перешкоди для розвитку системного правового регулювання.

6. Аргументом на користь основної тези є факт безпосереднього зв'язку рівня (стану) соціального забезпечення із працею, її суспільною організацією та, відповідно, її правовим регулюванням.

Подальше обґрунтування самостійності права соціального забезпечення сприяє зменшенню «відчуття» цього зв'язку.

У гострих дискусіях про пенсійну реформу неодноразово лунав заклик про те, що «треба не пенсії підвищувати, а заробітну плату». Безперечно, це, насамперед, емоційне гасло. Проте воно ілюструє важливу методологічну ідею правоутворюючого змісту та є «вказівкою» для розвитку наукового обґрунтування законотворчого процесу.

Основна теза – ідея подальшого розвитку права соціального забезпечення як складової системи трудового права – спирається на природну єдність правотворчих чинників цих нормативних систем, а її реалізація потенційно сприяє підвищенню системності правового регулювання, що є запорукою підвищення його ефективності.

¹ Етос – від грецьк. *характер, звичай* – це такі ідеї, які відбивають загальні, сутнісні, а тому стійкі (правові) зв'язки та мають методологічне (правоутворювальне, правотворче, правозастосовне) значення для трудового права, у т. ч. детермінують зміст його норм.

УДК 349.2

ДО ОКРЕМОГО ПИТАННЯ ЩОДО ПОРЯДКУ ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ СУДДІ

Прилипка С. М.,

*член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України,
д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*

З проголошенням незалежності України одним із пріоритетних напрямків її державно-правового розвитку стало забезпечення функціонування і розвитку на демократичних засадах усіх гілок влади для реалізації поставлених цілей зі створення демократичної, правової, соціальної держави, усебічного захисту прав і свобод людини, громадянина. Особлива роль у цьому процесі відводиться судовій владі, оскільки суди, здійснюючи правосуддя, на засадах верховенства права забезпечують захист гарантованих Конституцією та законами прав і свобод людини та громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави в цілому. При цьому необхідно підкреслити, що там, де захищені права людини, там діють державні інституційні засади і розвиваються демократичні основи функціонування держави і суспільства.

Одним із актуальних питань, щодо якого за період існування незалежної України неодноразово виникали дискусії, є визначення порядку і процедур призначення суддів. Упродовж тривалого часу законодавча і судова гілки влади не могли дійти єдності з цього питання. Належне упорядкування, оптимізація діяльності суду сприяє вирішенню покладених на нього законом завдань, вимагає чіткої організації його роботи, створення необхідних передумов для ефективної реалізації постановленої мети і дає змогу з мінімальними зусиллями досягти її здійснення.

Одним зі складних питань є порядок призначення на посаду судді осіб, які здійснювали судочинство протягом п'яти років та у яких закінчилися повноваження. Відповідно до пп. 2 п. 16-1 розд. XV «Перехідні положення» Конституції (зі змінами, внесеними законом від 2.06.2016 №1401-VIII) з дня набрання чинності Законом «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» повноваження суддів, призначених на посади строком на 5 років, припиняються із закінченням строку, на який їх було призначено. Такі судді можуть бути призначені на посаду судді в порядку, визначеному законом.

Пунктом 17 розд. XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону «Про судоустрій і статус суддів» № 1402-VIII передбачено, що повноваження суддів, призначених на посаду строком на п'ять років до набрання чинності цим Законом, припиняються із закінченням строку,

на який їх було призначено. Судді, повноваження яких припинилися у зв'язку із закінченням такого строку, можуть бути призначені на посаду судді за результатами конкурсу, що проводиться в порядку, встановленому законодавством.

Положенням п. 30 розд. XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII передбачено, що матеріали та рекомендації Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про обрання суддів безстроково, щодо яких на день набрання чинності цим Законом Верховною Радою України рішення не прийнято, направляються Верховною Радою України до Вищої ради правосуддя протягом десяти днів з дня набрання ним чинності. Вища рада правосуддя на своєму засіданні у пленарному складі вирішує питання щодо кожного судді про його призначення або відмову у призначенні з одночасним поверненням матеріалів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Враховуючи складні питання Постановою Пленуму ВСУ від 3 жовтня 2016 року № 19 Про звернення до Конституційного Суду України з конституційним поданням щодо відповідності (конституційності) окремих положень пунктів 4, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 25 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» статті 6, частинам першій і другій статті 8, частині другій статті 19, частинам першій і другій статті 24, частинам першій і другій статті 55, частинам першій, п'ятій і шостій статті 126 Конституції України (Лист від 05.10.2016 р. № 1-3587/0/8-16) було направлено відповідне звернення.

Так, призначення суддів, п'ятирічний строк повноважень яких спливає, на посади суддів безстроково згідно з пунктом 17 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1402-VIII можливе виключно за результатами конкурсу, який вони вже пройшли під час призначення на посаду судді вперше.

Водночас процедура та стадії добору, які застосовувалися з 2011 року, майже не відрізняються від тих, що запроваджуються Законом № 1402-VIII. Такі добори (конкурс) проведено за сприяння та під ретельним контролем міжнародних донорів, зокрема проекту USAID «Справедливе правосуддя» за підтримки проекту USAID «Україна: справедливе правосуддя» і відповідно до міжнародних стандартів.

Разом з тим у разі непроходження конкурсу, передбаченого вищевказаним пунктом 17 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1402-VIII, суддю, строк повноважень якого закінчився, буде звільнено з посади. Це не відповідає Конституції України, оскільки частина шоста статті 126 Основного Закону України – спливає строку, на який його було призначено.

Пленум Верховного Суду України наголошує, що такі судді мають проходити лише кваліфікаційне оцінювання, а не конкурс, адже вказані особи залишаються на своїй посаді, яка не є вакантною, не змі-

нують ні правовий статус, ні обов'язки, ні рівень суду. Лише такий порядок узгоджується з положеннями частини першої статті 83, абзацу першого пункту 3 та абзацу першого пункту 20 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1402-VIII.

Такий порядок не суперечить і положенням Конституції України, яка передбачає, що судді, призначені на посаду строком на п'ять років, після закінчення цього строку можуть бути призначені на посаду судді в порядку, визначеному законом (підпункт 2 пункту 16 1 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України в редакції Закону № 1401-VIII).

Крім того, викладене відповідатиме основним засадам здійснення судочинства, передбаченим як Основним Законом України, так і міжнародними стандартами. Відповідно до Конституції України в редакції Закону № 1401-VIII порядок призначення суддів в Україні змінено, випробувальний термін – перше призначення судді на строк п'ять років – скасовано, судді призначаються лише безстроково. Рішення про призначення такої великої частини суддівського корпусу за результатами нового конкурсу, а не через процедуру підтвердження відповідності займаній посаді, може ускладнити або взагалі зупинити здійснення правосуддя в багатьох місцевих судах України.

Зазначене у пунктах 13, 14 та 17 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1402-VIII суперечить міжнародним стандартам у сфері судочинства.

У Висновку КРЕС N 10 (2007) до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо судової ради на службі суспільства визначено: усі проекти законів, які стосуються статусу суддів, здійснення правосуддя, процесуальних законів, та будь-які законопроекти, які можуть мати вплив на судівництво, наприклад, незалежність судової влади, або обмежити гарантії доступу громадян (включаючи самих суддів) до правосуддя, повинні розглядатися парламентом: лише після отримання висновку судової ради. Ця консультативна функція повинна бути визнана всіма державами та підтверджена Радою Європи як рекомендація (пункт 87).

Згідно із заходами 1.2 Плану дії Ради Європи щодо посилення незалежності та неупередженості судової влади CM(2016)36 final державам-членам потрібно вжити заходів, якщо це необхідно, для забезпечення процедур обрання, призначення й підвищення суддів на посадах відповідно до принципів прозорості, об'єктивних критеріїв здійснення судових повноважень, з основним наголосом на здібностях і досвіді, а також відсутності надмірного політичного втручання.

Згідно з пунктами 51 – 52 Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи CM/Rec (2010)12 якщо суддю приймають на посаду на випробувальний або фіксований термін, рішення про підтвердження призначення чи подовження такого терміну має прийматися тільки відповідно до пункту 44 Рекомендацій, щоб забезпечити цілковите дотри-

мання принципу незалежності судової системи. У пункті ж 44 зазначено, що рішення, які стосуються добору та підвищення суддів по службі, мають ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, які попередньо визначені законом чи компетентними органами влади. Прийняття таких рішень має базуватися на заслугах з урахуванням кваліфікації, умінь та потенціалу, необхідних для вирішення справ при застосуванні закону. При цьому повинна зберігатися повага до людської гідності. Забезпечення терміну перебування на посаді та незмінюваності суддів є ключовими елементами принципу незалежності суддів. Звільнення судді з посади може відбуватися тільки за результатами дисциплінарного чи кримінального провадження після проведення належної процедури та на основі підтверджених даних. Якщо здійснюється реформування в організації судової системи, суддя повинен отримати гарантоване право на переведення (за його згодою) на іншу суддівську посаду.

У доповіді Венеціанської комісії «Європейські стандарти у сфері судочинства – систематичний огляд» від 3 жовтня 2008 року зазначалося, що випробувальний термін може підірвати незалежність суддів, оскільки вони відчуватимуть, що на них тиснуть стосовно прийняття рішень у справах конкретним часом. Якщо випробувальний строк вважається необхідним, «судді може бути відмовлено в затвердженні на посаді тільки за об'єктивними критеріями та із застосуванням тих же процесуальних запобіжних заходів, що застосовуються при звільненні судді з посади».

У Висновку № 18 (2015) КРЕС стосовно позиції судової влади та її відносин з іншими гілками влади в умовах сучасної демократії наголошувалося, що для виконання суддівських функцій, закріплених конституцією, кожен суддя повинен бути призначеним на посаду й таким чином стати представником судової влади. Кожен одноосібний суддя, призначений відповідно до конституції та інших правових норм, отримує таким чином свої конституційні повноваження й легітимність. Це призначення, здійснене згідно з конституцією та іншими правовими нормами, безумовно, надає одноосібним суддям компетенції та відповідні повноваження застосовувати закон у тому вигляді, у якому його прийняла законодавча влада чи в якому його сформулювали інші судді. Легітимність, якою одноосібний суддя наділяється з моменту свого призначення на посаду відповідно до конституції та інших правових норм конкретної держави, є його «конституційною або формальною легітимністю» (пункт 14).

Згідно з пунктом 40 Висновку Венеціанської комісії CDL-AD (2010)003 від 16 березня 2010 року призначення судді на посаду безстроково після завершення 5-річного строку слід викласти як основну норму, відхилення від якої буде можливим лише за умов, які дозволяють звільнення судді, призначеного безстроково.

Викладене свідчить, що пунктами 14 і 17 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1402-VIII створено нову самостійну норму щодо поведінки працюючих суддів Верховного Суду України та суддів, у яких сплинув п'ятирічний строк призначення, та стосовно участі їх у конкурсі, у зв'язку із чим створюється правова невизначеність між основними положеннями Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1402-VIII, що суперечить частині першій статті 8, частинам першій, п'ятій і шостій статті 126 Основного Закону України.

Також пунктом 17 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 1402-VIII, згідно з яким визначено обов'язковий конкурс для суддів, що були призначені вперше на п'ятирічний строк, порушено міжнародні стандарти судочинства, оскільки скасовано набутий відповідно до таких стандартів та Конституції України статус судді з підстав, не передбачених Основним Законом України, що також ставить у нерівне становище суддів України, які мають однаковий правовий статус.

1.4. Абзацом другим пункту 20 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1402-VIII передбачено: «Виявлення за результатами такого оцінювання невідповідності судді займаній посаді за критеріями компетентності, професійної етики або доброчесності чи відмова судді від такого оцінювання є підставою для звільнення судді з посади за рішенням Вищої ради правосуддя на підставі подання відповідної колегії Вищої кваліфікаційної комісії суддів України».

Пленум Верховного Суду України зауважує, що положення абзацу другого пункту 20 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1402-VIII фактично означають додаткову підставу для звільнення суддів, не передбачену Основним Законом України. Необхідно також звернути увагу на рішення Ради суддів України від 15 вересня 2016 року № 54.

Згідно зі статтею 125 Закону України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» припинення повноважень судді є підставою для припинення трудових відносин судді із відповідним судом, про що голова суду видає наказ.

У статті 119 Закону України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» зазначено, що повноваження судді припиняються виключно з підстав, визначених частиною сьомою статті 126 Конституції України.

Відповідно до частини сьомої статті 126 Конституції України (зі змінами, внесеними Законом України від 02.06.2016 № 1401-VIII) повноваження судді припиняються у разі:

- 1) досягнення суддею шістдесяти п'яти років;
- 2) припинення громадянства України або набуття суддею громадянства іншої держави;
- 3) набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісно відсутнім або оголошення померлим, визнання недієздатним або обмежено дієздатним;

4) смерті судді;

5) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо судді за вчинення ним злочину.

Вказаний перелік є вичерпним.

При цьому перелік підстав для припинення повноважень судді, визначений розділом III Закону України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів», повністю відповідає положенням статті 126 Конституції України (зі змінами, внесеними Законом України від 02.06.2016 № 1401-VIII).

Відтак закінчення п'ятирічного строку, на який було призначено суддю до набрання чинності Законом України від 02.06.2016 № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів», не є законодавчо визначеною підставою для прийняття головами судів рішення про припинення трудових відносин з суддею шляхом видання відповідного наказу.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРИ АТЕСТУВАННІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Прудивус О. В.,

*голова Запорізького окружного адміністративного суду,
канд. юрид. наук, доцент,
член Науково-Консультативної ради
при Вищому адміністративному суді України*

Створення Національної поліції України та прийняття нового законодавства у цій сфері заклали підвалини проведення кадрових заходів щодо прийняття на службу в поліцію, атестування поліцейських, їх переміщень, переведень та звільнень зі служби. Важливим при застосуванні таких заходів є дотримання вимог відповідних нормативно-правових актів та недопущення порушень прав поліцейських, оскільки відповідна категорія службовців стоїть на сторожі прав та свобод громадян від протиправних посягань і сама повинна бути впевнена у захищеності власних прав і свобод з боку держави.

Разом із цим сьогодні спостерігається ситуація, коли права поліцейських порушуються, вимоги законодавства не дотримуються, зокрема при проведенні атестування поліцейських. Найбільш поширеними порушеннями у цій сфері є проведення атестування поліцейських за відсутності жодних законних підстав для цього.

Як відомо, атестування поліцейських в Україні здійснюється за правилами ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII (далі – Закон). Метою атестування поліцейських, відповідно до ч. 1 ст. 57 Закону, є оцінка їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри.

Частина 2 ст. 57 Закону передбачає, що атестування поліцейських проводиться: 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність.

З огляду на вищезазначені норми вбачається, що мета атестування поліцейських не утворює самостійну підставу для проведення атестування і перебуває у системному взаємозв'язку з підставами, визначеними у ч. 2 ст. 57 Закону. Отже, законодавець не передбачає можливість проведення атестування поліцейських без настання обставин, визначених ч. 2 ст. 57 Закону. Також відзначимо, що законодавцем

визначено перелік підстав для проведення атестування поліцейських, який є вичерпним та розширеному тлумаченню не підлягає.

Крім того, слід звернути увагу на те, що оскільки у Законі законодавцем не врегульовано питання визначення кола осіб, які не підлягають атестуванню, на нашу думку, тут можливо застосовувати окремі положення Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI. Так, ч. 1 ст. 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників», зокрема, визначено, що не підлягають атестації працівники, які не відпрацювали на відповідній посаді менше одного року.

Також відзначимо, що такі підстави для проведення атестування, як вирішення питання про переміщення на нижчу посаду або звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність, можуть бути виключно наслідком виявлення у встановленому законом порядку ознак невідповідності поліцейського займаній посаді, зокрема: в силу фізичного стану, хвороби, неналежної професійної підготовки, порушення порядку і правил несення служби тощо.

Отже, при зверненні поліцейського до адміністративного суду за відновленням своїх прав у випадках, коли суд з'ясовує, що матеріали справи не містять жодних доказів, які б могли свідчити про законність підстав проведення атестування, суд визнає рішення щодо невідповідності поліцейського займаній посаді та переміщення його на нижчу посаду або звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність необґрунтованим, невмотивованим та протиправним, а позовні вимоги в цій частині такими, що підлягають задоволенню.

Слід зазначити, що Україна, визначивши свій орієнтир на членство у Європейському Союзі, повинна чітко дотримуватись загальноприйнятих правових принципів, зокрема принципу верховенства права. Реалізовувати зміст цих принципів повинні всі органи державної влади, в тому числі органи Національної поліції України через неухильне дотримання норм законодавства України.

УДК 349.3

ВПЛИВ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

Світлична Ю. О.,

*Голова Харківської обласної державної адміністрації,
канд. наук з державного управління*

Розвиток економіки України неможливий без удосконалення інвестиційного клімату, що впливає на функціонування всіх ланок господарства. В свою чергу, залучення інвестицій, у тому числі іноземних, впливає і на соціальне забезпечення населення України. Сьогодні розвиток суспільства потребує особливої уваги до соціального інвестування як цілеспрямованого вкладення ресурсів у розвиток соціальної сфери з метою отримання корисного суспільного ефекту в майбутньому, а тому розгляд питання про «соціальне інвестування» в Україні видається доцільним і актуальним.

У сучасній вітчизняній науці проблеми людського капіталу та соціальних інвестицій досліджували А. В. Василик, В. М. Геєць, О. А. Грішнова, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, Ж. В. Поплавська, В. Т. Федоренко, А. В. Череп та ін.

Соціальне інвестування в нашій країні необхідне для зростання матеріального забезпечення населення, що є одним із головних завдань державного управління. Результати соціального інвестування виявляються як в посиленні соціальної орієнтації всієї економічної системи, так і в окремих аспектах соціально-економічного розвитку, зокрема стимулюванні економічного зростання, нагромадженні людського капіталу, розвитку ринку праці, підтримці високого рівня та якості життя населення, забезпеченні державних соціальних гарантій та базових соціальних послуг, підтримці соціальної стабільності та екологічної безпеки в суспільстві¹.

У класичному розумінні соціальні інвестиції – це довготермінові вкладення фінансових ресурсів в об'єкти соціальної сфери з метою покращення якості життя людей. Проте це визначення потребує уточнення, оскільки:

а) термін «інвестування» може диференціюватись від короткострокового до довгострокового залежно від характеру інвестицій;

б) не всі інвестиції в людину можна визнати доцільними з позицій концепції людського розвитку. Наприклад, витрати на навчання, про-

¹Сливка О. Соціальні інвестиції в системі забезпечення людського розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/5991/1/%D0%A1%D0%9B%D0%98%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%9E.pdf> – С. 258.

паганда нездорового способу життя, реклама алкоголю, наркотиків, тютюну не сприяють досягненню позитивного соціального ефекту.

Вкладення в об'єкти соціальної сфери здійснюються не лише у формі фінансових ресурсів. У поділі соціальних інвестицій за формами, на відміну від авторів інших літературних джерел¹, пропонується окремо виділяти грошові засоби, оскільки вони є основним інвестиційним ресурсом, також варто виокремити майно; немайнові активи (досвід роботи, програмне забезпечення тощо); права користування землею, водою, ресурсами, будинками, спорудами, обладнанням, а також іншими майновими правами; сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань; інформаційні ресурси; також такий винятково важливий ресурс, як час. Як слушно зазначає В. Г. Федоренко, виграш у часі дає багато переваг і відкриває великі можливості в умовах інтегрованого розвитку світової економіки².

Деякі автори під соціальними інвестиціями розуміють матеріальні, технологічні, управлінські чи інші ресурси, а також фінансові кошти компаній, які направляються за рішенням керівництва на реалізацію соціальних програм, розроблених з урахуванням інтересів основних внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін у припущенні, що в стратегічному відношенні компанією буде отриманий певний (хоча і не просто вимірюваний) соціальний і економічний ефект. У даному випадку автори наводять трактування сутності соціальних інвестицій на мікрорівні.

Соціальне інвестування, на думку А. В. Бондаренко, Л. О. Омелянович, – це спосіб реалізації корпоративної соціальної відповідальності за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб – споживачів, персоналу, місцевих громад. Соціальному інвестуванню властиві загальні ознаки інвестування, за винятком критерію, що розмежовує ці поняття, – об'єкта інвестування³.

На думку автора, соціальні інвестиції у контексті корпоративної соціальної відповідальності є компонентом інвестицій у людський капітал, а інвестиції у людський капітал, своєю чергою, – компонентами соціальних інвестицій загалом.

Для забезпечення системи людського розвитку існує чотири основні рівні соціальних інвестицій – державний, регіональний, рівень підприємства та особистісний (індивідуальний рівень). Основними

¹ Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. –С. 10.

² Федоренко В. Г. Інвестознавство : підручник. – 3-тє вид., доп. – К. : МАУП, 2004. – 480 с.

³ Сливка О. Соціальні інвестиції в системі забезпечення людського розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/5991/1/%D0%A1%D0%9B%D0%98%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%9E..pdf> – С. 154.

напрямами соціальних інвестицій на всіх рівнях у забезпечення людського розвитку в регіонах України є: 1) державні та регіональні програми з розвитку сфери освіти та охорони здоров'я; 2) державні та регіональна програма підтримки реалізації соціальних проектів; 3) державні та регіональні програми у сфері зайнятості; 4) державні програми, спрямовані на забезпечення культурного розвитку населення та ін; 5) інвестиції власників бізнесу у розвиток персоналу; 6) інвестиції підприємств у розвиток соціальної сфери підприємства; 7) інвестиції бізнесу у реалізацію стратегії соціальної відповідальності, соціальних програм та суспільно значущих соціальних проектів, розроблених з урахуванням інтересів основних заінтересованих сторін тощо; 8) інвестиції особистості в освіту, здоров'я, відпочинок, фізичну культуру і спорт, дозвілля; 9) добродійна діяльність та ін.

Соціальне інвестування на рівні держави можна розглядати як процес щодо реалізації державних соціальних інвестицій, що з'єднує соціальну та економічну сфери діяльності, в деяких випадках виступаючи як основа для якісного стрибка як в економіці, так і у суспільстві.

Українські компанії беруть участь у фінансуванні державних програм в основному за рахунок чистого прибутку. Зарубіжні ж фірми з цією метою створюють незалежні корпоративні фонди, статутний капітал яких формується компаніями, що дозволяє збільшити обсяг коштів, що спрямовується на підтримку соціально значущих заходів. Серед корпоративних фондів міжнародного рівня можна виділити наступні: Xerox Foundation; Apple Foundation; Hewlett-Packard; Nestle Foundation. В Українській практиці створення корпоративних фондів тільки набирає обертів. Найбільш відомими серед них є Фонд Віктора Пінчука, Фонд Петра Порошенка, Фонд «АнтиСНІД», деякі інші.

Таким чином, забезпечення соціально-економічного розвитку в регіонах України потребує активізації інвестиційної діяльності на всіх рівнях, оскільки лише на її основі можна зменшити вплив кризових явищ та здійснити структурну перебудову національного господарства на основі інноваційної моделі розвитку економіки. Вирішення цієї актуальної проблеми потребує урахування регіональних особливостей, а також комплексу факторів, що обумовлюють розвиток інвестиційної діяльності.

УДК 349.2: 351.74

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ КВАЛІФІКОВАНИМИ ФАХІВЦЯМИ З ВИЩОЮ ЮРИДИЧНОЮ ОСВІТОЮ

Сокурєнко В. В.,

*ректор Харківського нац. ун-ту внутрішніх справ,
генерал поліції третього рангу,
доктор юридичних наук, доцент*

У сучасних умовах розвитку держави важко переоцінити важливість забезпечення Національної поліції України кваліфікованими фахівцями з вищою юридичною освітою. Саме вони, маючи відповідні знання та вміння, можуть належним чином виконувати завдання із забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави та протидії злочинності. Найбільшим та найефективнішим суб'єктом підготовки таких фахівців для Національної поліції України нині є вищі навчальні заклади із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських та входять до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України (далі – вищі навчальні заклади МВС України).

Але сьогодні, на жаль, з боку окремих представників депутатського корпусу, громадських організацій та представників освітянської спільноти спостерігається цілеспрямований наступ на відомчу освітню систему Міністерства внутрішніх справ. І хоча його ініціатори пояснюють такі кроки важливістю оптимізації підготовки юристів, насправді метою такої діяльності є повне знищення підготовки юристів у системі МВС України та, відповідно, перерозподіл державного замовлення у сфері юридичної освіти.

Так, 28 вересня 2017 року у Верховній Раді України був зареєстрований проект Закону України «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії» (№ 7147 від 28.09.2017), підготовлений народними депутатами України Сироїд О. І., Найємом М., Пацкан В. В., Заліщук С. П. та ін., а 17 жовтня 2017 року інший проект Закону України «Про юридичну освіту та юридичну (правничу) професію» (№ 7147-1 від 17.10.2017), підготовлений народними депутатами України Ківаловим С. В., Курилом В. С., Співаковським О. В.

Аналіз положень цих документів дає змогу зробити висновок, що вони є не тільки недоречними, але й шкідливими, з точки зору забезпечення правоохоронної системи України висококваліфікованими фахівцями.

Так, на думку авторів, юридична освіта має здобуватися в юридичних (правничих) школах, які перебувають у підпорядкуванні Міністерства освіти і науки (класичні університети, профільні університети), та приватних вищих навчальних закладах, які отримали ліцензію

цього міністерства. Отже, вищі навчальні заклади МВС України позбавляються права готувати фахівців з вищою юридичною освітою за спеціальністю 081 «Право» на умовах державного замовлення та за кошти фізичних і юридичних осіб.

З цього приводу маємо зазначити, що сьогодні система МВС України є найбільшим споживачем фахівців з вищою юридичною освітою – 120 тисяч осіб. Це дає підстави для висновку, що у разі прийняття законопроекту процес комплектування Національної поліції та інших державних правоохоронних органів висококваліфікованими фахівцями в галузі права буде зруйнований. Хто ж тоді буде готувати для системи МВС та Національної поліції юридичні кадри в такій кількості, здійснювати їх навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо?

Слід відзначити, що випускники навчальних закладів системи МОН України після завершення навчання, як правило, не бажають працювати на посадах в МВС України та Національній поліції України, тому що вони не пристосовані виконувати обов'язки в умовах дисципліни, чіткої субординації, напруженого робочого графіку, не мають практичних навичок у забезпеченні публічного порядку та безпеки, і взагалі не розподіляються до підрозділів Національної поліції або звільняються в перші роки роботи.

Відсоток таких випускників, що приходять на роботу до системи Національної поліції та інших підпорядкованих МВС центральних органів виконавчої влади (ДСНС, Державна прикордонна служба, Державна міграційна служба) не перевищує 5 відсотків.

До цього додамо, що сьогодні вищі навчальні заклади МВС України є унікальною освітньою системою, що здатна на високому рівні готувати фахівців для реалізації завдань, що стоять перед органами та підрозділами МВС України і Національної поліції України. Зазначена теза обумовлена наступним:

а) наявністю у їх штатах значної кількості висококваліфікованих докторів та кандидатів наук з усіх галузей правової науки (понад 70 % від загальної кількості науково-педагогічного складу), більшість з яких має досвід практичної роботи в правоохоронних органах. Чи є такі фахівці у відповідній кількості в закладах Міністерства освіти і науки?

Крім того, викладання певних дисциплін можуть здійснювати лише особи, які мають допуск до державної таємниці, що важко здійснити для цивільного вузу, особливо приватної форми власності;

б) залученням до навчального процесу провідних фахівців органів та підрозділів Національної поліції України за різними напрямками її діяльності (досудове розслідування, розкриття злочинів, взаємодія із населенням), що є в багатьох випадках недоступним для вишів системи МОН України;

в) наявністю в структурі вищих навчальних закладів МВС необхідної технічної інфраструктури (тири, навчальні полігони, спеціалізовані криміналістичні класи, комп'ютерні центри, навчальні райвідділи). Сумнівною є перспектива організації тактичної та вогневої підготовки із застосуванням бойової зброї та військової і спеціальної техніки, а також забезпечення зберігання зброї та спецзасобів в умовах цивільного навчального закладу.

За таких обставин відсутність вищої юридичної освіти за напрямом «Право» у працівників ключових підрозділів Національної поліції (слідчих, оперативних працівників, фахівців з превентивної діяльності) поставить їх у нерівне становище з іншими учасниками відповідних правових відносин. Очевидно, що поліцейський має бути підготовлений не гірше, ніж працівник прокуратури, адвокат, навіть потерпілий або підозрюваний для того, щоб належним чином дати правову оцінку певній ситуації, забезпечити належний захист порушених прав громадян.

Крім того, в багатьох випадках поліцейські виступають джерелом «першого контакту» з громадянами і мають бути готовими не тільки припинити правопорушення, але й надати особі кваліфіковану консультацію або юридичну допомогу з будь-якого правового питання. Як у такому разі слід забезпечити соціальне призначення професії поліцейського, якщо він буде підготовлений на рівні загальноосвітнього навчального закладу і не матиме вищої юридичної освіти, – риторичне питання.

Іншим незрозумілим, на наш погляд, кроком є фактичне ігнорування професії поліцейського, та взагалі діяльності будь-якого фахівця системи Національної поліції, як такої, що відбувається у сфері права. Перший проект (№ 7147 від 28.09.2017) взагалі не згадує професію поліцейського, а другий (№ 7147-1 від 17.10.2017), хоча і говорить нібито про слідчих та детективів, але тільки в тому ракурсі, що займати ці посади можуть випускники юридичних шкіл системи МОН України.

Отже, автори залишили поза правничими професіями та професійною діяльністю у сфері права більше ста тисяч осіб, які здійснюють забезпечення публічної безпеки і порядку, охороняють права і свободи громадян та щоденно протидіють злочинності в державі.

Показовим моментом у цій ситуації є те, що діяльність поліцейських цілком підпадає під їхнє визначення мети юридичних (правничих) професій, але з невідомих причин чомусь залишається поза правовим регулюванням. Знов таки розробникам цих законопроектів можна поставити питання на яке вряд чи знайдеться відповідь: «Як діяльність поліцейського, що захищає права і свободи громадян може бути поза сферою права?».

Наступним відзначимо ще кілька важливих аспектів, що стосуються доцільності цих проектів законів та взагалі їх призначення і змісту.

Світовий, передусім європейський, досвід правового регулювання суспільних відносин у сфері вищої освіти вказує на те, що не існує практики законодавчого врегулювання набуття окремого виду вищої освіти (вищої медичної, технічної, гуманітарної і, звісно, юридичної).

З цього можна зробити висновок, що у випадку прийняття зазначеного проекту створюється монополія на надання юридичної освіти обмеженою кількістю вищих навчальних закладів системи МОН України, що порушує положення статті 3 Закону України «Про вищу освіту» в частині збалансованої структури та обсягу підготовки фахівців з вищою освітою з урахуванням потреб особи та інтересів держави.

Зміст зазначених проектів не узгоджений з положеннями чинних нормативно-правових актів у сфері вищої освіти та діяльності судових і правоохоронних органів України, а інколи прямо суперечить їх змісту. Більше того, вважаємо, що розробники проекту всупереч Конституції України змушують Верховну Раду України, як вищий представницький орган влади, вийти за межі його законодавчих повноважень, оскільки пропонують врегулювати сферу суспільних відносин, яка не підлягає законодавчому врегулюванню.

Вважаємо доцільним запропонувати наступні концептуальні положення, які мають бути враховані чинним законодавством щодо здобуття поліцейськими вищої юридичної освіти:

1. Професійна діяльність на посадах в системі МВС України, а також Національної поліції України, що у якості кваліфікаційних вимог встановлюють наявність у особи диплома про вищу освіту за спеціальностями «Право» та «Правоохоронна діяльність», має визнаватися такою, що відбувається у сфері права.

2. Вищі навчальні заклади МВС України слід визнати суб'єктами освітньої діяльності, що мають право здійснювати підготовку осіб з вищою юридичною освітою за спеціальностями «Право» та «Правоохоронна діяльність» на усіх рівнях вищої освіти (початковий, перший, другий), як за державним замовленням, так і за кошти фізичних та юридичних осіб.

3. Підготовку слідчих для потреб Національної поліції слід здійснювати виключно за спеціальністю «Право» шляхом наскрізної магістерської підготовки за відповідною освітньо-науковою програмою, обсяг якої становить не менше 360 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи.

4. Враховуючи, що предметну сферу спеціальності «Правоохоронна діяльність» складають відносини, які пов'язані із забезпеченням прав і свобод громадян, а також законності і правопорядку в державі – тобто суто із сферою права, спеціальність «Правоохоронна діяльність» слід віднести до галузі знань 08 «Право».

Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення, 2017

Як висновок відзначимо, що, безумовно, навчальним закладам системи МОН України, слід, насамперед, більш турбуватися про якість забезпечення власного навчального процесу шляхом удосконалення його внутрішнього змісту, а не про те, як здійснити перерозподіл державного замовлення фахівців на свою користь, причому тих фахівців, яких вони не зможуть підготувати не стільки з організаційних та економічних причин, а оскільки самі не зацікавлені у забезпеченні високої якості підготовки майбутнього працівника Національної поліції України.

Впевнені, що положення розглядуваних законопроектів є соціально шкідливими, а в середньо- й довгостроковій перспективі – небезпечними для прогресивного розвитку українського суспільства. Вони свідчать про вельми поверхове уявлення їх розробників щодо сутності й соціального призначення юридичної професії, а також спрямовані на повну декваліфікацію працівників Національної поліції України та інших фахівців у галузі права, що матиме потужний деструктивний ефект у системі протидії злочинності і, без сумніву, негативно позначиться на безпеці кожного громадянина України.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ЗАХИСТУ

Татарінов Р. В.,

*начальник Головного слідчого управління
фінансових розслідувань Державної
фіскальної служби України,
канд. юрид. наук*

Нині значення нормативного закріплення трудових прав працівників та їх захисту важко переоцінити у контексті необхідності забезпечення соціальної злагоди в українському суспільстві в умовах воєнної агресії, політичних протистоянь та економічної нестабільності. Історія показує, що саме неврегульованість та незахищеність трудових прав працівників, важкі умови їх праці, низький рівень оплати праці були головними причинами масових страйків та революції XVIII – XIX сторіч.

Трудові права працівників сьогодні в Україні закріплюють, передусім, Конституція України та Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Так, окремі трудові права закріплено у ст.ст. 36, 43, 44, 45 Конституції України. КЗпП же передбачає комплексну статтю (ст. 2) з відповідною назвою – «Основні трудові права працівників» і наступним змістом: «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством».

Аналіз змісту ст. 2 КЗпП свідчить про наступне: по-перше, увага законодавцем концентрується переважно на праві на працю; по-

друге, перелік трудових прав позбавлений системності та вказівки на те, що це саме перелік трудових прав; по-третє, перелік трудових прав є занадто обмеженим; по-четверте, право громадян України на працю, про що йдеться у ч. 1 ст. 2 КЗпП, виходить за її межі, оскільки стаття має назву «Основні трудові права працівників».

Окремо висловлю зауваження стосовно змісту трудових прав працівників, закріплених у ст. 2 КЗпП. Так, більш правильно у трудовому законодавстві вести мову не про право на працю, оскільки це міжгалузєва категорія, а про право на роботу на підставі трудового договору. Також є доволі дискусійним у повному обсязі відносити до трудових прав право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності та право на матеріальну допомогу в разі безробіття.

У проекті Трудового кодексу України, підготовленому до другого читання (24.07.2017 р.), автори передбачили окрему статтю – ст. 20 з назвою «Основні права працівника». Одразу відзначимо, що оскільки Трудовий кодекс України націлений на регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, то у ньому повинно йтись саме про трудові права, а не про будь-які інші. Тому назва зазначеної статті повинна бути такою: «Основні трудові права працівника».

До позитиву ст. 20 Проекту слід віднести те, що вона містить чіткий та більш повний перелік прав працівників, який налічує 24 позиції, а також передбачає, що цей перелік прав працівника не є вичерпним. Разом з цим і тут потрібно замість багатоаспектного права на працю закріпити право на роботу на підставі трудового договору, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Слід звернути особливу увагу на те, що які б гарні трудові права працівників не були передбачені у національному законодавстві, без їх дотримання роботодавцями, принципової позиції профспілкових організацій з їх відстоювання та належного контролю державних органів за їх дотриманням вони залишаться без реалізації, що може призвести до протистоянь працівників та роботодавців, яке зараз зовсім не потрібно українському суспільству та державі. З огляду на це необхідно, передусім, посилити контролюючу діяльність відповідних державних органів у сфері праці щодо виведення трудових відносин «з тіні», припинення практики виплати зарплат «у конвертах» та недопущення інших порушень трудових прав.

Також відзначимо, що, закріпивши в ст. 43 Конституції України право кожного на працю, держава не повинна лише обмежуватися наданням людині свободи вибору працювати їй або не працювати, працювати на тому підприємстві чи на іншому. Такий стан є зразковим для економічно стабільної і розвиненої держави. В Україні ж з її систематичними політичними та економічними кризами, неналежним рівнем розвитку виробництва, низьким рівнем оплати праці держава не повинна стояти осторонь проблем зайнятості, а має усіма силами сприяти розвитку самозайнятості, розширенню та створенню нових підприємств тощо.

ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОРЯДКУ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

Чанишева Г. І.,

*декан соціально-правового факультету
Нац. ун-ту «Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*

Чанишев Р. І.,

*доцент кафедри інформаційних технологій
Нац. ун-ту «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Аналіз чинного законодавства у цій сфері слід починати із Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року. Даний Закон докладно не регулює відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних, а містить лише відсылну норму. Відповідно до ст. 28 Закону порушення законодавства про захист персональних даних тягне за собою відповідальність, встановлену законом. Отже, для аналізу норм про відповідальність за порушення законодавства у цій сфері слід звернутися до норм Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), Кримінального кодексу України (далі – КК України), Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Цивільно-правова відповідальність за посягання на недоторканність особистого життя безпосередньо пов'язана з категорією моральної шкоди. Якщо фізичній особі внаслідок порушення її особистого немайнового права завдано майнової (або моральної) шкоди, ця шкода підлягає відшкодуванню (ст. 280 ЦК України). Підстави відповідальності за завдану моральну шкоду встановлені ст. 1167 ЦК України, а ст. 1168 ЦК України врегульовано відшкодування моральної шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи.

Водночас, що стосується відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах, то наявність у КЗпП України ст. 237-1 виключає застосування до випадків заподіяння моральної шкоди працівникові ст. ст. 1167, 1168 ЦК України. Названі норми встановлюють різні підстави для виникнення обов'язку відшкодування шкоди. Неможливість застосування ст. ст. 1167, 1168 ЦК України виключає можливість

застосування до відносин із відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах й інших норм цивільного права.

Відповідно до частини першої ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Отже, обов'язок роботодавця із відшкодування завданої працівникові моральної шкоди внаслідок порушення норм про захист персональних даних виникає лише за умови, що моральні страждання працівника чи втрата ним нормальних життєвих зв'язків або необхідність додаткових зусиль для організації свого життя стали наслідком порушення законних прав працівника.

За порушення роботодавцем норм про захист персональних даних працівника не можна застосовувати матеріальну відповідальність, оскільки чинним КЗпП України матеріальна відповідальність роботодавця за таке порушення не передбачена. Водночас працівники підприємства (установи, організації), які не забезпечили зберігання персональних даних працівника, можуть бути притягнуті роботодавцем до обмеженої матеріальної відповідальності на підставі ст. 132 КЗпП України. Притягнення винного працівника до повної матеріальної відповідальності у даному випадку неможливе, оскільки ст. 134 КЗпП України встановлений вичерпний перелік випадків такої відповідальності.

Потребують також удосконалення норми про дисциплінарну відповідальність за порушення порядку захисту персональних даних працівника. Права та обов'язки працівника відносно доступу до персональних даних інших працівників повинні бути визначені його трудовою функцією, іншими умовами трудового договору, а також змістом локальних нормативно-правових актів, які визначають перелік його посадових обов'язків.

До винного працівника у даному випадку можливе застосування тільки одного з передбачених частиною першою ст. 147 КЗпП дисциплінарного стягнення – догани. Оскільки у чинному КЗпП України відсутня така підстава розірвання трудового договору, як розголошення охоронюваної законом таємниці (в тому числі персональних даних іншого працівника), то звільнення за порушення порядку захисту персональних даних працівника не допускається.

Чинним законодавством України про порушення норм про захист персональних даних передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність. Так, адміністративна відповідальність встановлена нормами ст. 188-39 КУпАП, а кримінальна – нормами ст. 182 КК України.

Зокрема, відповідно до частини четвертої ст. 188-39 КУпАП недодержання встановленого законодавством про захист персональних

даних порядку захисту персональних даних, що призвело до незаконного доступу до них або порушення прав суб'єкта персональних даних, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною четвертою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 5 ст. 188-39 КУпАП).

Кримінальна відповідальність за порушення недоторканності приватного життя передбачена ст. 182 КК України. Відповідно до частини першої зазначеної статі незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконна зміна такої інформації, крім випадків, передбачених іншими статтями цього Кодексу, караються штрафом від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років. Згідно з частиною другою ст. 182 ті самі дії, вчинені повторно, або якщо вони заподіяли істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам та інтересам особи, караються арештом на строк від трьох до шести місяців або обмеженням волі на строк від трьох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк. При цьому істотною шкодою у цій статті, якщо вона полягає у заподіянні матеріальних збитків, вважається така шкода, яка в сто і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Таким чином, за порушення законодавства про захист персональних даних застосовуються цивільно-правова, дисциплінарна, кримінальна і адміністративна відповідальність у порядку, передбаченому чинним законодавством. Водночас за порушення порядку захисту персональних даних працівника необхідно застосовувати не цивільно-правову, а матеріальну відповідальність, для чого варто внести відповідні зміни до чинного КЗпП України (ст. 134 КЗпП України, якою передбачені випадки повної матеріальної відповідальності працівника, слід доповнити відповідною підставою). Також необхідно доповнити перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України) такою самостійною підставою, як розірвання трудового договору з працівником за розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника.

Отже, чинне трудове законодавство в частині регулювання відповідальності за порушення захисту персональних даних потребує вдосконалення.

Трудовим законодавством України необхідно врегулювати відносини щодо захисту персональних даних працівника. У КЗпП України відповідні норми відсутні. Спеціальні норми не включені також і до проекту Трудового кодексу України.

Водночас такі норми закріплені у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн. Для національного законодавця представляють інтерес, зокрема, положення окремої глави 5 «Захист персональних даних працівника» Особливої частини розділу 2 «Трудові відносини» Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 року. У ст.ст. 64 – 68 визначаються поняття персональних даних працівника, їх обробки, вимоги до обробки персональних даних працівника, вимоги до їхнього зберігання та передачі, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця.

У розділі III «Трудовий договір» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року міститься глава VI «Захист персональних даних працівника» (ст.ст. 91 – 94). У даній главі передбачаються загальні вимоги при обробці персональних даних та гарантії їхнього захисту, вимоги до передачі персональних даних працівника, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця, відповідальність за порушення норм, що регулюють одержання, зберігання, обробку і захист персональних даних працівника. Аналогічні норми діють у більшості європейських держав.

У більшості трудових кодексів пострадянських країн серед основних обов'язків роботодавця передбачений обов'язок не розголошувати персональні дані працівників та інформацію про них (п. 17 ст. 14 Трудового кодексу Туркменістану та ін.). У деяких кодексах не виділяються окремо норми про захист персональних даних працівників, однак до глав про трудовий договір включаються норми про умови видачі працівникові довідок, характеристик і направлення їх в інші місця (наприклад, ст. 88 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки).

УДК 349.2

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ

Швець Д. В.,

*перший проректор Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
канд. пед. наук*

В сучасних умовах все більше уваги держави та суспільства приділяється проблемам оптимізації структури та складу органів державної влади, підвищення ефективності їх роботи, мінімізації витрат бюджетних коштів на здійснення функцій держави. Проте будь-який орган державної влади є, в першу чергу, колективом людей, які в ньому працюють. І саме від рівня їх професійної майстерності, особистих та ділових якостей найбільшою мірою залежать якість та ефективність роботи органу державної влади. Більшість спроб реформування державного апарату супроводжувалося гаслами про залучення молодих або досвідчених кадрів, які бажають та, головне, спроможні запроваджувати ті чи інші зміни. Ці вигоди повною мірою стосуються і органів Національної поліції України.

Стаття 43 Конституції України проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності... Використання примусової праці забороняється». Таким чином, в Україні по суті запроваджена свобода праці, коли особа може вільно обирати, працювати їй, чи ні, і де працювати. Роботодавці вправі тільки пропонувати певні умови праці та її оплату, а вибір в кінцевому результаті залежить саме від людини. Так само як роботодавці не можуть вимагати виконання роботи, на яку працівник не погоджується. Стаття 59 Закону України «Про Національну поліцію» фіксує: «Служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень». Таким чином, держава в особі органів національної поліції є роботодавцем нарівні з іншими структурами на ринку праці.

Дослідження ринку праці в Україні вказує на формальну наявність безробіття. Однак роботодавці констатують недостатність працівників, які відповідають все більш зростаючим вимогам до певних посад. Держава в цьому випадку вступає в конкурентну боротьбу за найбільш якісні кадри, тому має як запропонувати конкурентні умови залучення нових фахівців, так і зробити все можливе для утримання власних працівників у своїй структурі.

Засобом залучення та, головне, утримання кваліфікованих працівників є мотивація. Остання має різні інтерпретації залежно від того, із яких позицій її розглядати.

В довідковій літературі мотивація – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. З економічної точки зору, це прагнення задовольнити певні свої потреби за рахунок трудової діяльності або те, що активізує людину до праці. В менеджменті мотивація розглядається, здебільшого, з позицій вивчення процесу активізації діяльності працівника для досягнення цілей організації.

Не вдаючись до детального аналізу змісту мотивації та мотиваційного процесу, необхідно зосередити увагу на окремих мотивах (стимулах) як головних рушіях мотивації, які застосовуються або можуть бути застосовані в поліції. Для тематики даного дослідження умовно мотиви можна поділити на матеріальні та нематеріальні.

До матеріальних стимулів у поліції по суті можна віднести грошове забезпечення поліцейських та премії. Останні за законодавством віднесені до складу грошового забезпечення, однак, з точки зору мотивації, є самостійним чинником, адже залежать від результатів службової діяльності поліцейського. Механізм дії і ефективність грошового забезпечення як мотиву відома та досліджена. За результатами дослідження, слід звернути увагу на перспективи розвитку такої мотивації. Так, практично завжди в органах національної поліції є незаміщені посади поліцейських, а обсяг функцій такого працівника розподіляється між іншими працівниками або покладається на одного. Непоодинокі випадки, коли дільничні інспектори обслуговують дві та навіть три зони. Тобто працівник працює за двох. При цьому грошове утримання отримує за однією посадою, а за додатковий обсяг отримує премії. Однак преміювання не є належним механізмом компенсації додаткового навантаження, адже залежить значною мірою від волі керівника. Таким чином, складається ситуація, коли премія розглядається не як заохочення, а як додатковий засіб застосування стягнень. За певні недоліки в роботі накладається не стягнення, а «знімається» преміювання. Це, у свою чергу, призводить до того, що поліцейський працює понад обсяг навантаження, а заробітну плату за це не отримує.

Поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Таким чином, суворо не заборонено покладати виконання функцій одного поліцейського на іншого поліцейського, при цьому встановлювати доплату за суміщення. Однак така практика для органів поліції є мало застосовуваною, а дарма. Адже в разі необхідності та, головне, спроможності професійно виконувати обов'язки за основною та суміщеною посадою без належного грошового стимулювання першими звільняються з поліції саме талановиті та професійні кадри. Що, у свою чергу, це більше підвищує навантаження на працівників, що залишилися, та зменшує рівень професійності поліції. В спілкуванні з працівниками практичних підрозділів неодноразово висловлювалася ними позиція, що служба в поліції буде продовжуватися або до іншої належної роботи або до мінімальної пенсії, якщо строк вислуги років дозволяє її отримати впродовж 2 – 4 років.

Таким чином, вбачається можливим більш широке застосування виплат за суміщення посад поліцейських. Що дозволить встановити гарантії належної оплати праці поліцейського за додатковий обсяг навантаження, зменшити плинність кадрів, підвищити професіоналізм поліцейських.

До нематеріальних мотивів у поліції, на яких варто зупинитися поряд з іншими, необхідно віднести формування здорового клімату в підрозділі та формування самоповаги поліцейського.

Фахівці у сфері кадрового забезпечення та кадрові агентства, які забезпечують діяльність комерційних структур, відзначають досить велике значення психологічної складової роботи працівника в певній структурі. Непоодинокі випадки переходу працівника з однієї роботи на іншу менш оплачувану зі здоровішим кліматом. Комерційні організації прискіпливіше ставляться до пошуку та, головне, утримання працівників та підбору керівників, які здатні формувати команду, що може виконувати завдання організації. Для керівника підрозділу визначальним є вміння керувати людьми, аніж професійна підготовка.

В поліції діють особливі умови управління персоналом, які ґрунтуються на субординації та підпорядкуванні військового характеру. Це є жорсткою необхідністю виходячи з функцій, які покладаються на поліцію. Однак зловживання авторитарними стилями управління на практиці призводить до відтоку кадрів саме через психологічні чинники. При цьому на ринку праці недержавного сектору особи, які мають досвід роботи в правоохоронних органах, при інших рівних умовах щодо підготовки та професійності користуються більшою затребуваністю. Тому головним завданням керівника практичних підрозділів поліції є створення здорового, націленого на результат психологічного клімату в колективі.

Стосовно такого чинника мотивації поліцейських, як формування самоповаги, слід відзначити наступне. Особа, яка є і, головне, вважає себе фахівцем з високим рівнем самоповаги в поліції незалежно від волі інших учасників, в кожній ситуації буде приймати рішення тільки на підставі закону та принципів розумності і справедливості. На таку особу досить важко психологічно тиснути для досягнення незаконних цілей, виконання незаконних наказів, меншою мірою вона піддається корупційним впливам тощо. Поліцейський з високим рівнем поваги до себе саме як поліцейського буде достатньою мірою вмотивований до подальшої служби. Особа, яка не має самоповаги, не буде виявляти повагу до інших. Особа, яка соромиться свого статусу поліцейського, за першої нагоди від такого статусу буде позбавлятися.

Підсумовуючи слід зазначити, що реформування органів Національної поліції України привело в її лави значну кількість молодих осіб, які не мають схильності до авторитарного стилю управління керівництвом, мають високий ступінь трудової мобільності, що вимагає більш широкого застосування засобів сучасної мотивації для їх залучення та залишення на службі. Це є значним викликом усій системі Національної поліції та серйозним її випробуванням, від якого залежить практично вся ефективність реформування поліції.

УДК 349.2

ЩОДО ЗНАЧЕННЯ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Ярошенко О. М.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України*

Специфічним способом оформлення волі нормотворця, що становить собою закріплене в тексті нормативно-правового акта положення, потребує конкретизації й уточнення в тій чи іншій ситуації суб'єктом трудового права у процесі застосування норм останнього, є оціночне поняття.

О. В. Кобзева функціями оціночних понять називає: 1) оціночну функцію; 2) функції, що притаманні використанню оціночних ознак як самостійному прийому законодавчої техніки: (а) економії законодавчого матеріалу; (б) заміщення; (в) компромісна; (г) діалектико-прогностична; (д) консолідуєча; (е) нормативна; 3) допоміжні функції оціночних ознак: (а) активізації діяльності вищих судових органів; (б) лінгвістична¹.

Оціночні терміни відіграють так би мовити «амортизуючу роль» між формальною визначеністю правового регулювання і суспільними відносинами, що розвиваються.

С. М. Черноус юридичними особливостями оціночних понять трудового права України вважає такі, як-от: (1) використане в текстах норм трудового права оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових та пов'язаних із ними відносин; (2) оціночні поняття трудового права в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно не конкретизовані в жодному нормативно-правовому акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами; (3) остаточно конкретизація оціночного поняття здійснюється в результаті застосування норми, що його містить, уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку; (4) визначення змісту оціночного поняття здійснюється в кожному конкретному випадку. При здійсненні конкретизації оціночного поняття суб'єкт, що застосовує правову норму, має можливість вільної оцінки фактів, яка обумовлена об'єктивними чинниками: а) конкретною нормою; б) контекстом, у якому поняття використано в цій нормі; в) конкретним правовідношенням, щодо якого застосовується ця норма; г) критеріями, стандартами і т. ін., які визначені в нормативних актах щодо цього поняття;

¹ Кобзева Е. В. Оценочные признаки в уголовном законе : монография. – Саратов : Изд-во ГОУ ВПО «Саратов. гос. акад. права», 2004. – 228 с.

г) іншими соціальними факторами, якими характеризується ситуація правозастосування, та чинником суб'єктивного характеру – правосвідомістю суб'єкта, що застосовує норму; д) у процесі конкретизації оціночних понять здійснюється піднормативне регулювання суспільних відносин, яке може бути як результатом реалізації норми, так і результатом локальної нормотворчості¹.

До оціночних понять, які вживаються в законодавстві про працю, відносяться: «істотні умови праці», «поважні причини», «грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок» та ін. Застосування норм із оціночними поняттями – своєрідний прийом, відмінний як від усунення прогалин у праві, так і від тлумачення чинних правових норм. Сутність оціночного поняття полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Передаючи рішення певного питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт про працю, нормотворець у такий спосіб виражає також свою волю. Присутність у текстах трудо-правових нормативних актів оціночних понять є неминучою, однак це не свідчить про наявність прогалин у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання.

Включення оціночних понять в норми законодавства про працю покликане надати гнучкості правовому регулюванню трудових і пов'язаних із ними відносин у ринкових умовах. Однак для того, щоб ця гнучкість не набула рис вседозволеності, необхідно визначити межі використання відповідних категорій оціночних як у законодавстві, так і практиці його застосування. Шляхом для цього є конкретизація, яку в загальному вигляді слід визначити як надання певному предмету, явищу чи процесу максимальної визначеності та зрозумілості. Головне призначення конкретизації полягає у відшуванні зв'язку між загальною правовою нормою й обставинами фактичної дійсності. Інтерпретатор при цьому має перевести абстрактний зміст норми права на більш конкретний рівень, адже тільки після цього норма має стати більш змістовною. Конкретизація виступає особливою формою, через яку абстрактна норма стає конкретною, а отже, більш точним і зрозумілим стає її зміст у результаті тлумачення.

Оскільки оціночні поняття конкретизуються й уточнюються правозастосувачем, то неминучим є суб'єктивний підхід до оцінки конкретних обставин справи. Ці поняття відкривають простір для вільного розсуду суб'єктів, які застосовують приписи законодавства про працю. Наявність вичерпного чи хоча б примірного переліку може нейтралізувати небажані наслідки суб'єктивного підходу до оцінки фактів.

¹ Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2008. – 212 с.

Якщо є можливість викласти правові норми в тексті нормативного акта в узагальненому вигляді, тобто у формі так званого абстрактного визначення, або привести вичерпний перелік фактів та обставин, нормотворчі органи, без сумніву, зобов'язані це зробити. Норма права з оціночними поняттями має використовуватися, якщо немає можливості викласти її в інший спосіб, оскільки це норма, що не конкретизована нормотворчими органами з об'єктивної причини (в силу неможливості вжиття іншої юридичної конструкції).

Від оціночних понять принципово важливо відрізнити прогалини у трудовому праві. При застосуванні перших має місце правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин (хоча й у своєрідній формі), а при застосуванні других такого регулювання взагалі не існує (хоча воно й необхідне). Причому в основі походження обох правових явищ можуть бути схожі (а інколи навіть аналогічні) причини, але розрізнити їх можна, тільки встановивши в кожному конкретному випадку факт наявності чи відсутності прогалин у трудовому праві.

Поняття «усунення прогалин у трудовому праві» містить у собі як повне їх усунення – заповнення прогалин правотворчими органами, так і тимчасове (разове) – подолання їх суб'єктами правозастосовної діяльності у процесі використання норм трудового права. Способи усунення прогалин – це сукупність спрямованих на їх усунення правозаповнюючих дій компетентних правотворчих органів по прийняттю тих правових норм, яких бракує у трудовому праві, а також дій суб'єктів правозастосовної діяльності по їх подоланню у процесі використання норм цієї галузі права. Стадію встановлення прогалин у трудовому праві необхідно поділити на два етапи. Перший полягає у визначенні можливості й потреби правового регулювання певних прогальних суспільних відносин, другий слід пов'язати з виявленням наявності (або відсутності) регулювання відповідних суспільних відносин чинними нормами трудового права. Для реалізації завдань першого етапу необхідно: (а) визначити принципову можливість правової регламентації зазначених відносин, а в разі позитивного вирішення цього питання виявити їх галузеву належність, тобто з'ясувати, входять вони чи ні до предмета правового регулювання цієї галузі; (б) встановити необхідність регламентації зазначених суспільних відносин трудовим правом.

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

ТЕНДЕНЦІЇ СУЧАСНОЇ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ

Андріїв В.М.,

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

Міграції завжди були наявними в історії цивілізацій, проте переміщення людей ще ніколи раніше так не впливало на економіку, соціальне та політичне життя, культурну сферу країн. Мобільність є неодмінною рисою сучасного світу. Інтегровані міжнародні ринки, поява транснаціональних мереж і швидкий розвиток комунікаційних технологій посилюють переміщення високо- та низькокваліфікованих працівників, студентів, стажистів, сімей та туристів¹.

Демографічна та соціальна структура в промислово розвиненому світі створила потребу в робітниках та фахівцях з інших країн. Тому за останні десятиліття спостерігається збільшення кількості країн походження та призначення трудової міграції. Трьома основними факторами, що продовжують сприяти трудовій міграції, є демографічні зміни та потреби ринку праці у багатьох промислово розвинених країнах, безробіття і наслідки кризи у менш розвинених країнах та встановлені міждержавні сімейні, культурні та історичні зв'язки.

Трудова міграція – це складний соціально-економічний процес, що визначається різними об'єктивними і суб'єктивними чинниками, серед яких – природно-кліматичні, демографічні, етнічні, соціальні, економічні. Найбільший вплив на міграційні процеси мають соціальні та економічні явища. З огляду на це дослідники виділяють дві основні функції міграції: соціальну та економічну. До соціальних функцій, перш за все, відносять намагання задовольнити потреби в доходах завдяки змінам місця проживання, про-

¹ Кравченко В. Г. Тенденції трудової міграції в Україні // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 125.

фесійному рості, покращенні умов праці та рівня життя. Економічна функція міграції полягає в забезпеченні певного рівня мобільності робочої сили, її територіальному перерозподілі і забезпеченні кількісної та якісної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили різного профілю й кваліфікації у різних районах¹.

В основі міжнародної трудової міграції лежить суб'єктивна необхідність продати товар (працю) внаслідок відсутності в державі резидентності попиту або «належного ставлення (оцінювання)», або через те, що такий товар доцільніше або вигідніше реалізовувати на інших ринках, де він коштує дорожче. Отже, предметом міжнародно-правового регулювання трудової міграції населення виступає міжнародний ринок праці, на якому здатність трудящих-мігрантів до праці є товаром².

Друга складова – міжнародна трудова міграція як поняття відображає два взаємопов'язані між собою процеси економічного (трудового) та міграційного характеру (імміграційні та еміграційні). На взаємозв'язок зазначених процесів указує, зокрема, процес ре-еміграції, тобто повернення робочої сили в державу еміграції. Міжнародна міграція робочої сили спричиняється факторами внутрішнього економічного розвитку окремої держави, а також станом міжнародної економіки, економічних взаємозв'язків між державами, позиції та ролі держави в регулюванні даних процесів та ін.

У певні періоди та етапи історії розвитку трудових міграційних процесів факторами впливу можуть виступати: військово-політичні, політичні (нестабільність, військові та політичні перевороти), територіальні, демографічні, етнічні, релігійні, соціальні, економічні (у тому числі ресурсні, фінансові рівні розвитку тощо), природо-ресурсні, науково-технічні, природничі, екологічні, кліматичні та інші соціальні умови (захищеність, зайнятість, рівень доходів) у будь-якому поєднанні, взаємозв'язку, впливі, обумовленості, значущості та послідовності.

¹ Світайло Н. Д., Костенко А. М. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрямів їх державного регулювання // Економічний часопис –XXI. – 2009. – № 3–4. – С. 40.

² Поліщук О. В. Міжнародні міграційно-трудова відносини як об'єкт міжнародно-правового регулювання // Становлення та розвиток правової держави: проблеми теорії та практики : V Всеукр. наук.-практ. конф. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conference.nuose.edu.ua>.

Особливо характерні переселення в пошуках роботи, що обумовлені економічною нестабільністю та безробіттям. При класифікації форм велике значення має причина (мотиви) міграції, і залежно від цього її суб'єктів поділяють на: економічних та неекономічних (біженців) з багатьма підвидами (залежно від причин, про які йшлося вище). Традиційно основною причиною міграції є економічний фактор, пов'язаний із масштабами, темпами та структурою накопичення капіталу. Міжнародна трудова міграція – це форма руху надлишкового населення з одного центру накопичення ресурсу в інший. У цьому й полягає суть економічної природи трудової міграції та регуляторна роль у даному процесі держав¹.

Крім економічних причин, міжнародна трудова міграція має економічні наслідки (позитивні та негативні), зокрема економічний ефект як для держави-імпортера, так і для держави-експортера трудової сили. Характерно, що на міжнародному ринку праці держави далекі від політики лібералізації, за винятком спрощень у рамках інтеграційних економічних об'єднань. Транскордонний рух робочої сили породжує, наприклад, проблему зайнятості, фінансового навантаження для приймаючої держави (матеріальна підтримка, депортація тощо). У результаті в більшості розвинених країн склалося або складається досить жорстке державне регулювання трудової міграції.

Звідси впливає полісистемність та комплексність відносин, пов'язаних із міжнародною трудовою міграцією, – з одного боку, ці відносини мають публічний характер, а другого – приватний. З метою міжнародно-правового регулювання різних аспектів трудової міграції держава укладає двосторонні або багатосторонні угоди. У сфері міжнародно-правового регулювання міжнародного ринку праці співвідношення між конвенційним та звичаєвим регулюванням безперечно складається за суттєвого пріоритету конвенційного методу регулювання. Роль публічних «операторів» на міжнародному ринку переважає над роллю приватних «операторів»². Незважаючи на вказане, в основі правового регулювання знаходяться норми міжнародного публічно-правового характеру. Це впливає як із предмета, так і з методів правового регулювання.

Трудова міграція населення – це не тимчасове явище, а законірний розвиток суспільних відносин, що спричиняє як негатив-

¹ Метелев С. Е. Международная трудовая миграция и развитие российской экономики : монография. – М. : ЮНИТИ : Закон и право. – 2006. – С. 174.

² Там само. – С. 175.

ні, так і позитивні наслідки. Вони залежать від обсягу, складу і характеристики міграційних потоків. Вплив трудової міграції буде також змінюватися залежно від рівня кваліфікації, географічного походження, ситуації із рівнем зайнятості, віку і статі мігрантів. Іншими чинниками є тривалість перебування, організованість або спонтанність міграції, легальний чи нсироелегальний характер, а також етапи розвитку, демографічна ситуація та умови ринку праці як в країнах походження, так і в приймаючих країнах.

Отже, основними тенденціями сучасної міжнародної міграції виступають: глобалізація міжнародної міграції; якісні зміни у світових міграційних потоках; визначальна роль економічної, насамперед трудової міграції; значне зростання нелегальної міграції; збільшення масштабів та розширення географії вимушеної міграції; всезростаюча роль міжнародної міграції в демографічному розвитку розвинених країн світу; фемінізація міжнародної міграції; подвійний характер міграційної політики на національному, міжнародному регіональному та світовому рівнях.

УДК 349.2

СТРУКТУРА ТРУДОВОЇ ДІЄЗДАТНОСТІ В УМОВАХ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Вавженчук С. Я.,

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

Протягом останніх десятиліть динаміка правового поля настільки висока, що створений нормативно-правовий масив не завжди сприяє розвитку основоположних засад трудового права. В умовах такої трудо-правової трансформації базовим завданням є подолання вузького горизонту трудового законодавства, що дозволить вирішити не лише нагальні, але й латентні правові проблеми, пов'язані із розумінням структури трудової дієздатності.

До того ж наука трудового права та законодавець продовжують знаходитися у пошуку «ідеального образу» структури трудової дієздатності. Саме тому окреслений стан існуючого блоку проблем правового характеру та наявні дискусії з приводу розуміння структури трудової дієздатності спричиняють потужний імпульс до нових перспектив через призму наукової розвідки.

Трудова дієздатність визначається як здатність особи своїми діями набувати та здійснювати належні їй трудові права та створювати, виконувати трудові обов'язки. При цьому зауважимо, що у доктрині трудового права не існує єдиного розуміння трудової дієздатності.

Усе це разом узятє примушує звернутися до розгляду питання щодо структури трудової дієздатності. Суб'єкти трудового права у силу трудової дієздатності здатні реалізовувати наявні регулятивні трудові права. Наприклад, працівник в силу ст. 21 КЗпП може укласти трудовий договір. При цьому не можна забувати й той факт, що суб'єкт трудового права здатний реалізовувати й іншого роду трудові права, зокрема він може вимагати захисту порушеного трудового права. Отже, було б помилковим вважати, що трудова дієздатність у цьому ключі є неподільним атомом, адже в силу наведених аргументів слід виділити дві складові трудової дієздатності.

По-перше, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки (*трудова регулятивна дієздатність*).

По-друге, це здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права (*трудова охоронна дієздатність*). Зокрема, суб'єкт трудового права може здійснити право на звернення до Конституційного Суду України, чим реалізує право на преве-

тивну охорону трудових прав працівників. У межах трудової охоронної дієздатності потерпіла особа може здійснювати право на захист трудових прав. Відповідне здійснення права на захист реалізується у межах двох форм захисту трудових прав: юрисдикційної та неюрисдикційної. Так, в межах юрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може вимагати застосування способів, заходів, засобів захисту порушеного трудового права або заходів відповідальності у комісії по трудових спорах, суду, державних органів влади тощо. Натомість у межах неюрисдикційної форми захисту трудових прав потерпіла особа може здійснювати власну поведінку активного або пасивного типу, спрямовану на відновлення порушеного суб'єктивного трудового права або поновлення попереднього правового становища. Наприклад, потерпіла особа може своїми діями або пасивною поведінкою реалізувати заходи, засоби самозахисту.

При цьому підкреслимо, що до охоронної трудової дієздатності не включається здатність порушника трудових прав *зазнавати* наслідків заходів примусу, що існують у трудовому праві. Вказане спричинене тим, що цей блок включається до трудової охороноздатності, про яку буде зазначено нижче. По суті мова йде про те, що суб'єкт трудового права, що порушив суб'єктивне трудове право іншої особи, виконує охоронний обов'язок виходячи з окремої правосуб'єктної підстави, якою є трудова охороноздатність.

Виникнення трудової дієздатності працівника законодавець ставить у залежність від його віку. Втім КЗпП України не містить чіткої диференціації трудової дієздатності. Не розхитуючи сутність нормативного та доктринального розуміння трудової дієздатності, можливо виділити часткову трудову дієздатність фізичної особи, яка, у свою чергу, містить два підвиди: а) з 14 р. до 15 р.; б) з 15 до 16 р., неповну трудову дієздатність (з 16 до 18 р.) та повну трудову дієздатність, що настає з 18 р.

Підсумовуючи слід констатувати, що мета цієї роботи досягнута, адже здійснено критичний огляд проблем розуміння структури трудової дієздатності, виходячи із аналізу трудо-правової доктрини. Експлікуючи наведене в межах визначених методологічних координат, варто наголосити на тому, що особа може бути суб'єктом охоронних трудових правовідносин лише за умови наявності відповідної правосуб'єктності.

Разом із тим дохідимо наступних висновків. По-перше, слід виділити дві складові трудової дієздатності: 1) трудова регулятивна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому регулятивні трудові права та створювати, виконувати регулятивні трудові обов'язки; 2) трудова охоронна дієздатність як здатність суб'єкта трудового права своїми діями набувати та здійснювати належні йому охоронні трудові права. По-друге, враховуючи те, що КЗпП України не містить чіткої диференціації трудової дієздатності, варто у проекті ТК України зафіксувати часткову трудову дієздатність фізичної особи, яка, у свою чергу, містить два підвиди: а) з 14 р. до 15 р.; б) з 15 до 16 р., неповну трудову дієздатність (з 16 до 18 р.) та повну трудову дієздатність, що настає із 18 р.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ

Вахонєва Т. М.,

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

Професійна діяльність людини є значною соціальною складовою її життя, що визначає особу як індивідуума, як особистість та обумовлює життєві цінності людини. Професіоналізм є однією з основних складових професійної культури працівника. Таким чином, одним із важливих питань, яке потребує дослідження, є питання професійного навчання працівників та, як результат, службового зростання.

Книга п'ята проекту Трудового кодексу України присвячена правовому регулюванню питань професійної (службової) кар'єри та засобам її здійснення. Одним із суттєвих досягнень проекту Трудового кодексу України є не тільки закріплення поняття професійної (службової) кар'єри, а також визначення права на неї та встановлення, що одним із основних засобів для її здійснення є професійне навчання працівників.

Нині діючий Кодекс Законів про працю України не дає визначення професійної кар'єри та права на неї, а також не вказує на засоби для її здійснення. Питання професійного навчання регулюються главою XIV КЗпП України, яка встановлює пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Таким чином, Кодексом регулювання професійного навчання здійснюється не безпосередньо, а опосередковано. Стаття 201 КЗпП України формулює обов'язок власника організувати індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства. Однак відповідна норма не вказує на випадки, коли у роботодавця виникає такий обов'язок. Аналізуючи відповідну норму та інші норми трудового права, можна відзначити, що відсутній механізм забезпечення виконання такого обов'язку. Більше того, підприємства (установи, організації) мають право здійснювати професійне виробниче навчання лише за умов наявності ліцензії, відповідно до Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності», Закону України «Про професійно-технічну освіту», Ліцензійних умов провадження діяльності закладів освіти тощо. Ліцензування освітньої діяльності підприємств (установ, організацій), які організовують виробниче навчання, є досить проблемним, оскільки освітня діяльність не є їх профільною роботою, порів-

няно із закладами освіти, а тому однаковий порядок ліцензування для закладів освіти та виробництв, які здійснюють виробниче навчання, є не зовсім доцільним. При цьому слід відзначити, що в Україні залишається проблемним питання відсутності у багатьох сферах виробничої та іншої діяльності безпосередніх реальних взаємозв'язків закладів освіти із підприємствами (установами, організаціями), що не дозволяє одночасно поряд із теоретичною освітою здобувати практичні навички. Такий стан речей призводить до необхідності здійснювати професійне навчання молодих спеціалістів практичній роботі вже на етапі працевлаштування. Оскільки виробниче та інші види навчання здійснюються за кошти роботодавця, то роботодавці зацікавлені, насамперед, у професійних та вже навчених професії кадрах. Низька якість практичної освіти у навчальних закладах призводить до складностей при працевлаштуванні молоді.

У проекті Трудового кодексу України визначені особливості реалізації права на професійне навчання як засіб здійснення професійної (службової) кар'єри (ст. 322-331 Проекту). Аналізуючи норми проекту Трудового кодексу України, слід відзначити, що там вже більш детально визначені права та обов'язки роботодавця та працівників, які здійснюють професійне навчання, підвищення кваліфікації або перенавчання. Зокрема встановлено, що роботодавець забезпечує не рідше ніж у 5 років професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах, що визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником (ст. 323 Проекту); роботодавці мають право укладати договори з навчальними закладами, іншими юридичними особами про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників (ст. 326); роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їх взаємні права та обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації працівника без припинення трудових відносин. При цьому роботодавець може взяти на себе обов'язки щодо оплати навчання, надання працівникові більш сприятливих, ніж встановлені законодавством і колективним договором, умов для поєднання роботи з навчанням (ст. 330) тощо.

Нині діючий КЗпП України, окрім статті 201, визначає не стільки порядок організації виробничого навчання, скільки встановлює пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Наприклад, ст. 202 «Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням», ст. 203 «Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням», ст. 204 «Здійснення виробничого навчання в робочий час» та ін. За умов ринкового способу виробництва наявність такої кількості пільг, що надаються роботодавцем працівникам, які поєднують роботу з навчанням, викликає постійне обурення з боку роботодавців. У зв'язку з цим роботодавці будь-якими шляхами намагаються обмежи-

ти працівників у реалізації відповідних прав на пільги, що пов'язані з їх навчанням. Як показує практика, роботодавці погоджуються надавати пільги тільки тим працівникам, які навчаються в інтересах роботодавця.

Частково проблеми правового регулювання професійного навчання працівників були вирішені прийняттям Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року. Цей Закон визначив правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників і розроблений з метою створення та забезпечення ефективного функціонування системи професійного розвитку працівників підприємств, установ та організацій, їхнього професійного навчання, атестації та підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

Питання професійного навчання працівників, поряд із КЗпП України, регулюються Законом України «Про професійний розвиток працівників» та Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту» та ін. На підзаконному рівні порядок організації формального професійного навчання працівників, вимоги щодо організації навчально-виробничого процесу безпосередньо на робочих місцях визначаються Положенням про професійне навчання працівників на виробництві від 26 березня 2001 року, Положенням про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві від 27 грудня 2006 року.

У розвинених зарубіжних країнах професійне навчання дорослого працездатного населення сформовано в окрему систему, яка охоплює навчання зайнятих громадян і функціонує на основі спеціально розробленої законодавчої, управлінської та методологічної бази.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що настав час суттєво переглянути систему професійного навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання працівників. По-перше, необхідно ретельно дослідити ринок професій та ринок освітніх послуг в Україні та відновлювати зв'язки між професійною освітою та професійною працею. По-друге, професійне навчання на будь-яких рівнях та у будь-яких сферах повинно здійснюватися шляхом тісного партнерства закладів освіти та підприємств (установ, організацій), тобто необхідне застосування так званої дуальної системи навчання. По-третє, потребує перегляду система оцінювання результатів професійного навчання, що повинно сприяти створенню більш об'єктивного оцінювання, спонукання до кращого навчання та реального освоєння професії. Професійне навчання повинно стати не тільки засобом кар'єрного професійного зростання працівника, а також елементом загальної професійної культури працівника. Кар'єрне зростання повинно безпосередньо залежати від рівня професійної освіти працівника, його бажання і здатності підвищувати свою професійність і майстерність та рівня професійної культури працівника.

УДК 349. 2.

НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА В СУЧАСНОМУ ВИМІРІ

Венедіктов В. С.,

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

Сьогодні перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс завдань, що витікають з нових умов економічного, суспільного та державного розвитку України на шляху її повної інтеграції до Європейського Союзу. Основним завданням є критичний перегляд та переосмислення діючого законодавства, яке регулює трудові відносини і відносини, тісно з ними пов'язані, для розроблення концептуальних підходів створення нового трудового законодавства, яке б відповідало реаліям сучасного суспільного розвитку та міжнародним стандартам у сфері праці. Тому що радикальні зміни у всіх сферах громадянського суспільства, викликані переходом до ринкових відносин, появою нових демократичних інститутів тощо, зумовили необхідність кардинального підходу до цінностей у сфері прав людини, в тому числі значною мірою вплинули на подальший розвиток трудового права та об'єктивно викликали необхідність реформування законодавства про працю, враховуючи позитивний досвід Європейського Союзу.

Відповідно до Конституції України держава бере на себе обов'язок здійснити гуманізацію всіх правових інститутів, які прямо чи опосередковано торкаються прав людини та громадянина, особливо це стосується реалізації суб'єктивного права на працю як важливого чинника для існування людини та розвитку економічного потенціалу держави в умовах ринкової економіки і нових форм господарювання.

Сьогодні стосовно трудового законодавства можна вести мову про доволі широкий спектр недоліків, що мають місце в існуючих нормативно-правових актах: прогалини, дублювання, колізії, неузгодженість, дефекти тощо. Такі недоліки виявляються і усуваються на підставі результатів наукових досліджень, які по суті охоплюють усі правові інститути трудового законодавства України та зарубіжних країн. Даній проблематиці присвячені наукові дослідження декількох десятків докторів наук і понад 200 кандидатів наук, які здійснювалися за спеціальністю 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення, але так і не знайшли свого втілення в чинне трудове законодавство.

Наукові дослідження, які уже зараз здійснюються в галузі трудового права, також яскраво свідчать про необхідність упровадження нових підходів до модернізації правового регулювання трудових відносин та реформування трудового законодавства в цілому, особливо взаємовідносин працівника і роботодавця.

У сучасних умовах права та обов'язки працівника як суб'єкта трудових відносин є основою його правового становища як у процесі реалізації права на працю, так і в подальшому застосуванні здібностей до праці. Отже, важливою сутністю змісту правових приписів норм трудового права, а також і правового регулювання відносин має стати працівник з його природною унікальною працездатністю. На жаль, державні органи та органи, які мають статус законодавчих і володіють цією ініціативою, не звертають ніякої уваги на результати наукових досліджень, а тому має місце ряд суттєвих проблем, пов'язаних зі здійсненням економічних і соціальних реформ, а також із сучасним регулюванням трудових відносин.

Стратегічним завданням трудового права є забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним його особистих здібностей та здатності до праці. Це завдання впливає з історії виникнення трудового права. Зокрема, виникле у Франції в ході революції 1848 р. трудове право мало власне такий характер. Згодом у Франції та в інших країнах з'явився трудовий кодекс, основним соціальним призначенням якого завжди був і залишається захист працюючих.

Отже, соціальна спрямованість трудового права є сьогодні і в майбутньому теоретичним фундаментом під час розроблення і застосування трудового законодавства. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів практично завжди порівняно економічно слабкого працівника перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця.

Важливим аспектом науки трудового права в сучасному вимірі є також розроблення і встановлення найбільш доцільного й корисного правового режиму взаємовідносин працівників та роботодавців з метою консолідації суспільства і підвищення добробуту держави в цілому.

Трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

Зараз найактуальнішим для національної науки трудового права є теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації трудового законодавства України. Як відомо, кодифікація – це систематизаційна робота, в ході якої відбувається якісна переробка діючих юридичних норм, усуваються неузгодженості, дублювання,

протиріччя й прогалини в правовому регулюванні, скасовуються неефективні й застарілі норми. Нормативний матеріал проводиться законодавством у струнку, внутрішньо узгоджену правову систему. На зміну раніше діючій великій кількості юридичних нормативних документів приходять єдиний зворотній акт, виданням якого досягається чіткість і ефективність правового регулювання в сучасних умовах розвитку держави і суспільства.

Таким чином, перед сучасною наукою трудового права України стоїть важливе завдання з розроблення та створення такого механізму правового регулювання, який би забезпечив надійну гарантію реалізації цього права. Розроблення механізму правового регулювання трудових відносин може і повинно проходити через кодифікацію трудового законодавства України як основну форму його вдосконалення.

Трудовий кодекс повинен стати головним після Конституції України законодавчим актом у системі трудового законодавства, який матиме пріоритетне значення по відношенню до інших законодавчих і підзаконних актів цієї системи.

Майбутній Трудовий кодекс України повинен включати найбільш істотні положення нового трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових правовідносин, бути актом прямої дії. Об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в одному кодифікованому законі сприятиме скороченню правових приписів, які в ряді випадків повторюють один одного, забезпечить більш ефективний вплив на регулювання суспільних відносин у сфері праці, дозволить істотно поліпшити правозастосувальну діяльність у сфері регулювання трудових відносин і, насамкінець, значно підвищить загальну правову культуру сучасного українського суспільства. Це, у свою чергу, сприятиме значно більш ефективній, ніж ми маємо сьогодні, соціальній політиці держави в розбудові громадянського суспільства та правової і соціальної країни.

Трудове право України, як частина національної юридичної науки, не може бути відірване від реальних умов існування суспільства та держави, не може бути вище тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ і нових формах господарювання. У даний час склалася ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачені законодавством, можуть бути реалізовані лише при умові нормально функціонуючої економіки, з другого – економіка не може бути відновлена без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому право не повинно відставати і в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більше за умов співіснування різних форм власності. Саме тут гостро постає проблема відповідних наукових ро-

зробок стосовно перспектив трудового законодавства та врахування законодавчим органом їх результатів.

Не треба бути провидцем, аби безпомилково прогнозувати те, що якщо найближчим часом трудові правовідносини не будуть урегульовані цивілізованим чином – на порядок денний стануть чинники політичного гатунку, тобто організований профспілковий робочий рух з його добре відомими вимогами, і те, що має реальний шанс з'явитися зовсім без витрат сьогодні, буде вимагати завтра від усіх без виключення державних структур занадто великих витрат і неабияких зусиль для їх реалізації.

Необхідно мати на увазі, що прийняттю кодифікованого нормативного акта повинен передувати ретельний аналіз ситуації в країні, всіх політичних і економічних факторів, визначення їх можливої ефективності. Завдяки цьому тільки й може бути прийнятий такий нормативний акт, який має перспективу жити й діяти, бути сприйнятим суспільством.

Наприкінці необхідно зазначити, що здійснення реформ у трудовій сфері за безпосередньою участю науки трудового права дасть змогу вивести і правове регулювання, і суспільні відносини по реалізації суб'єктивного права на працю на якісно новий рівень, який відповідає умовам ринкової економіки, розбудови громадянського суспільства та правової соціальної держави.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Венедіктов С. В.,

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

За загальним правилом, розірвання трудового договору в Сполучених Штатах Америки характеризується застосуванням принципу договірної регулювання трудових правовідносин (*at-will employment doctrine*). У зв'язку з цим працівник та роботодавець наділені правом припинити трудові правовідносини в будь-якій час, не шукаючи для цього поважної причини. Однак, незважаючи на домінування наведеного принципу, в США характерним є те, що основна частина індивідуальних трудових спорів у країні пов'язана саме з питаннями незаконного звільнення працівників. Зазначена обставина викликана рядом факторів, що мають свій безпосередній вплив на реалізацію права одностороннього волевиявлення суб'єктами трудових правовідносин, ключовими з яких є наступні:

1. Закріплення на рівні федеральних законів відповідних норм, що торкаються регулювання питань припинення трудових правовідносин.

Як приклад слід навести Закон про дискримінацію за віком у сфері зайнятості (*The Age Discrimination in Employment Act*) від 1967 року. Згідно із зазначеним законодавчим актом роботодавцям, у штаті яких налічується більше 20 осіб, забороняється застосовувати дії, які можуть розглядатися як дискримінаційні за ознакою віку (в тому числі й ті, що пов'язані зі звільненням) по відношенню до працівників у віці 40 років і старше. Ще одним прикладом є Закон про національні колективні трудові відносини (*National Labor Relations Act*) від 1935 року. Незважаючи на те, що основними завданнями зазначеного Закону є надання права працівникам приватного сектору економіки об'єднуватися в профспілки та закріплення обов'язку роботодавців добросовісно вести переговори при укладенні колективних договорів з профспілками, окремі його положення стосуються також і питань розірвання трудових договорів. Так, у випадку масових звільнень працівників, що є членами профспілки, від роботодавця вимагається обов'язкове проведення консультацій та добросовісних переговорів з профспілковими організаціями. Питання масових звільнень працівників у зв'язку зі скороченням або закриттям виробництва врегулюо-

вані також у федеральному Законі про адаптацію і перепідготовку працівників (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) від 1988 року, який передбачає в цьому випадку для роботодавців приватного сектору економіки, у яких працює 100 і більше працівників (не враховуючи працівників, які працювали менш ніж 6 місяців протягом останніх 12 місяців, та працівників, що працюють у середньому менш ніж за 20 годин в тиждень), обов'язок застосовувати 60-денний термін попередження.

Цікавим прикладом також вбачаються положення Закону про захист осіб, що здійснюють службові викриття (*Whistleblower Protection Act*) від 1989. Згідно із цим Законом федеральним працівникам гарантується захист від звільнення у випадку, коли вони доповіли про правопорушення (розтрату коштів, неефективне управління, зловживання повноваженнями, створення небезпеки для громадського здоров'я або безпеки), що було скоєне за їх місцем роботи.

2. Наявність у окремих штатів власних доктрин тлумачення застосування принципу договірної регулювання трудових правовідносин.

Так, наприклад, в 11-ти штатах (Айдахо, Алабама, Аляска, Аризона, Вайомінг, Делавер, Каліфорнія, Массачусетс, Монтана, Невада, Юта) реалізація зазначеного принципу при одноособовому розірванні трудового договору обмежується обов'язком сторін дотримуватись при припиненні трудових правовідносин принципів добросовісності (*good faith*) та достатньої підстави (*just cause*). Прикладом недотримання принципу добросовісності буде вважатися ситуація, коли за одне і те ж правопорушення одного працівника звільняють, а іншого залишають на роботі. Достатніми підставами для одностороннього розірвання трудового договору є: скоєння працівником крадіжки, умисне невиконання обґрунтованих розпоряджень керівника, розголошення комерційної таємниці, низька продуктивність праці, погрози колегам.

3. Запровадження роботодавцем правил внутрішнього трудового розпорядку.

Як приклад у цьому випадку слід навести судову практику, а саме рішення Верховного Суду штату Вашингтон від 1984 року (*Thompson v. St. Regis Paper Co.*). Відповідно до описової частини зазначеного Рішення працівник, що 17 років пропрацював у компанії з виробництва паперу, був необґрунтовано звільнений. Не погоджуючись з діями роботодавця, він звернувся до суду, обґрунтовуючи свої позовні вимоги тим, що наявність правил внутрішнього трудового розпорядку та існуюча до звільнення реалізація трудових правовідносин обумовлювали застосування до трудового договору положення про необхідність звільнення за відповідними достатніми підставами. В мотивувальній частині рішення суд зазначив, що прийняття роботодавцем правил внутрішнього трудового розпорядку не є його обов'язком. Однак прийняття таких правил, в деяких випадках покращуючи реалізацію

лізацію трудових правовідносин, є підставою для виникнення у роботодавця і певних трудо-правових зобов'язань. Роботодавець забезпечує себе упорядкованою, кооперативною та лояльною робочою силою, а працівник – отримує заспокоєння, пов'язане з гарантією робочого місця, та впевненість в тому, що до нього будуть ставитись справедливо. Тому суд, задовольняючи позов працівника, вирішив, що якщо роботодавець із якоїсь причини створює атмосферу гарантування зайнятості та справедливого ставлення з обіцянкою відповідної поведінки при відповідних обставинах, а працівник спонукається у зв'язку з цим залишатися на роботі та не шукати активно іншу роботу, зазначена обіцянка є тією складовою трудових правовідносин, що має юридичну силу¹.

4. Закріплення на рівні трудових або колективних договорів окремого порядку припинення трудових правовідносин.

У зв'язку з тим, що за загальним правилом у США не заборонено включати до трудових або колективних договорів будь-які умови, що стосуються сфери праці (за винятком тих, що суперечать федеральному праву та праву штатів), їх сторони наділені повноваженнями встановлювати для себе окремі обмеження застосування принципу договірного регулювання трудових правовідносин. Крім того, укладення індивідуальних трудових договорів на визначений строк також унеможливує застосування принципу одностороннього припинення трудових відносин.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна побачити, що наявність у США права припинити трудові правовідносини в будь-якій час, не шукаючи для цього поважної причини, є певною мірою умовною. На практиці таке право може зазнати суттєвих обмежень, починаючи з держави та закінчуючи безпосередньо суб'єктами трудових правовідносин. У зв'язку з цим під час реалізації трудових правовідносин працівник та роботодавець можуть вдаватися до додаткових механізмів майбутнього захисту своїх інтересів. Одним із таких механізмів є угода про звільнення від зобов'язань (*release agreement*). Особливістю такої угоди є те, що вона укладається сторонами трудового договору в останній день роботи працівника та обов'язково передбачає отримання ним певної додаткової винагороди (не передбаченої існуючими умовами праці) за відмову від будь-яких майбутніх вимог до роботодавця. При цьому положення зазначеної угоди не можуть порушувати права працівників, передбачені федеральним законодавством про працю (*e.g.* щодо виплати мінімальної заробітної плати або оплати праці у півтораразовому розмірі за понаднормову роботу).

¹ Thompson v. St. Regis Paper Co. (1984) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.justia.com/cases/washington/supreme-court/1984/49592-1-1.html>.

УДК 349.2 : 001.12/18 (043.2)

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

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

Можна виділити такі основні напрями розвитку сучасної науки трудового права:

1. Розроблення нової концепції галузі трудового права. С. В. Венедіктов цілком слушно звертає увагу на те, що якщо звернутися до чинного КЗпП України, то можна побачити, що закріплена в ньому ще в 70-х роках ХХ сторіччя концепція правового регулювання трудових відносин, фактично, залишилась у такому ж незмінному вигляді і в умовах сучасності. Наведена обставина, безперечно, не йде на користь трудовому праву нашої держави, змушуючи працівників та роботодавців вдаватися в деяких випадках до нестандартних форм зайнятості¹.

Так, характерною для сучасної епохи економічної глобалізації тенденцією є звуження класичної повної зайнятості та, як наслідок, поширення нетрадиційної (атипової) зайнятості. Значне поширення нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, викликає необхідність належної їх правової регламентації, яка б ґрунтувалась на доктринальних розробках учених.

Окрім проблеми нетипових трудових відносин, потребує однозначного вирішення питання про трансформацію трудового права в право зайнятості. Так, у літературі можна зустріти думки про формування комплексного правового утворення, яке б об'єднувало правові норми, спрямовані на регулювання переважної більшості суспільно-трудова відносин – права зайнятості². З точки зору більшості вчених, відносини з трудової зайнятості (крім працевлаштування конкретного працівника у визначеного роботодавця) входять до предмета права соціального забезпечення, а не трудового права, що безпосередньо впливає як із законодавства, так і з сутності і правової природи цих відносин. На думку Р. І. Шабанова, основна частина суспільних відно-

¹ Венедіктов С. В. Щодо нестандартних форм зайнятості в Україні // Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2017. – С. 50.

² Пилипенко П. Д. Про право зайнятості, або нові контури трудового права // Право України. – 2014. – № 6. – С. 206.

син у сфері зайнятості повинна регулюватися саме трудовим правом, оскільки правовідносини сприяння та забезпечення зайнятості мають наступним етапом свого розвитку саме укладення трудового договору¹. Нам видається неможливою трансформація галузі трудового права в таке комплексне правове утворення, як право зайнятості. Та й немає необхідності в об'єднанні норм, що регулюють такі неоднорідні відносини. Адже це лише негативно позначиться на правозастосовній практиці: виникнуть проблеми, пов'язані з невиправданим використанням методів однієї галузі права там, де об'єктивно існує потреба у застосуванні методологічного інструментарію іншої галузі, інших способів і засобів правової регуляції. Але в межах галузі трудового права необхідно забезпечити правове регулювання відносин не лише традиційної зайнятості, що виникають на підставі трудового договору, а й правове регулювання відносин нетрадиційної зайнятості, юридичною формою існування яких виступають атипові трудові договори, розробивши їх конструкцію. Це й повинно стати основною тенденцією наукових досліджень галузі. Можливо, для таких видів атипових трудових відносин варто запровадити і розробити конструкцію трудової угоди.

2. Нагальною є потреба в комплексному, системному знанні, в зробленні міждисциплінарних напрямів. У сучасних умовах виникає потреба у полісистемному процесі пізнання. Системні уявлення та методологічні засоби відповідають вимогам часу, розкривають інтеграційні зв'язки окремих елементів системи «суспільство – людина», розкривають закономірності взаємовпливу та обумовленості. Тому для забезпечення реалізації програми гідної праці необхідно поглиблювати взаємодію природничих, соціальних і технічних наук. Існують цілі міждисциплінарні сфери наукових знань: соціологія праці, економіка праці, організація праці, управління працею та ін. Нині можна спостерігати процес становлення нової галузі соціологічного знання, що отримала назву «соціологія безпеки», яка досліджує соціальну безпеку – це такий стан соціальної сфери, за якого забезпечується оптимальне задоволення потреб, гідна якість життя, створення умов для розвитку особистості. Від стану соціальної безпеки безпосередньо залежить безпека працівника.

3. Потребують вирішення проблеми узгодженості і несуперечливості різногалузевих норм у «прикордонних» сферах суспільних відносин, узгодження міжгалузевих зв'язків трудового права для усунення правових міжгалузевих колізій, конкурентного паралельного правового регулювання трудових відносин.

¹ Шабанов Р. І. Проблема закріплення права на зайнятість у проекті Трудового кодексу України //Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2017. – С. 83–85.

4. Перспективним напрямом є систематизація понятійного апарату для належного тлумачення понять і категорій у правозастосовній практиці. Формування логічно несуперечливої концепції понятійного апарату галузі необхідне для вирішення проблеми доктринального, законодавчого і правореалізаційного дисбалансу, оскільки в науці, законодавстві і практиці застосовуються різні терміни для позначення одних і тих самих явищ. Так, наприклад, в офіційному перекладі рішень ЄСПЛ застосовується термін «працедавець» замість «роботодавець», в юридичній літературі відносини з використання праці членів фермерських господарств, які регулюються аграрним правом, теж називають трудовими. І таких прикладів багато. Також має місце різне тлумачення науковцями і суддями одних і тих самих норм трудового законодавства. Зокрема, аналіз останніх правових позицій з розгляду трудових спорів за 2016–2017 рр. свідчить про те, що відсутність письмового пояснення працівника не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення. Водночас у науці трудового права відібрання пояснення від працівника у випадку притягнення його до дисциплінарної відповідальності завжди розглядалось як гарантія, надана порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів від безпідставного притягнення до дисциплінарної відповідальності.

5. Вирішення проблеми субсидіарного правозастосування. Вона значною мірою зумовлена тим, що згідно з ч. 1 ст. 9 ЦК України положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. У даному випадку вважаємо, що законодавець некоректно застосував формулювання «до врегулювання трудових відносин». Таке формулювання є недопустимим. Але якщо справа лише у формулюванні, і законодавець під трудовими відносинами мав на увазі всі відносини, що регулюються Кодексом законів про працю, то необхідно було конкретизувати, що йдеться про відносини цивільно-правового характеру. Тоді має місце субсидіарне застосування, яке полягає в зверненні до норм ЦК України у випадках, якщо відносини, які мають цивільно-правовий характер, не врегульовані (що абсолютно закономірно) актами трудового законодавства. Зокрема, норми ЦК України застосовуються до відносин, пов'язаних з трудовими, в частині відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику (статті 1195, 1197, 1199-1205, 1208 ЦК). Таке застосування норм ЦК України можливе у зв'язку з відносинами щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах та інших цілей. Застосування цивільного законодавства до не врегульованих трудовим законодавством відносин, які мають цивільно-правовий характер, ґрунтується на ст. 9 ЦК України, яка потребує серйозного редагування.

УДК 340.12:34.037

ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ «OPT-OUT CLAUSES» ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Запара С. І.,

*декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету,
д-р юрид. наук, професор*

Принцип «opt – out clauses» пов'язують із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору. Значений принцип існує в правозастосуванні окремих країн і дослівно розуміється як пункт договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно обирати одну з особливих умов договору або його переривати¹.

Традиційно очікування осіб, що перебувають у трудових відносинах, мають імперативний характер. Проте все частіше учасники трудових правовідносин усвідомлюють, що «їх доля знаходиться у власних руках». До розвитку соціального діалогу, посилення ролі соціальних партнерів у соціально-трудовах правовідносинах постійно закликають такі міжнародні організації (об'єднання), як Міжнародна Організація Праці (МОП), Європейський Союз (ЄС).

З точки зору розвитку трудових відносин, диспозитивний характер правового регулювання набирає нового актуального значення в сучасних умовах і заслуговує на додаткову увагу, з точки зору інноваційних підходів. Державна політика, встановлюючи мінімальні гарантії під час реалізації трудових відносин, є гарантом законності, забезпечує регулятивну функцію у становленні й розвитку трудового права. Усе більшого значення в ринкових умовах набувають договірні засади, що змушує переглядати традиційні імперативні підходи в регулюванні правових відносин.

Інститут «opt – out clauses» є одним зі способів правового регулювання трудових відносин. Сенс його полягає в законній можливості відхилитися від чинної норми, встановивши при цьому оптимальний варіант правового регулювання наявних соціально-трудовах відносин.

Зрозуміло, при цьому передбачається, що ця можливість створюється для обмеженого кола правових питань. Слід враховувати, що існує ризик упередженого ставлення роботодавця під час формування таких норм, що дозволяють відхилитися від наявних правил і використовувати цю ситуацію у власних корисливих цілях. Проте сама практика «opt – out clauses» має глибокий сенс і особливо важлива для

¹ English Dictionary. Definition of «opt – out clause» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause.

держав, що мають посттоталітарну історію. У такому разі виховання відповідальної громадянської позиції – тривалий процес, що виключає моментальне усвідомлення себе повноцінним учасником правовідносин. Але поступово повинно прийти не лише розуміння необхідності дотримання правил поведінки, а і їх створення. Одним із таких інструментів і є «opt – out clauses».

Цікавим є шведський досвід застосування «opt – out clauses», який дозволяє сторонам відхилитися від певних положень закону шляхом формулювання альтернативних положень у колективних угодах національними або галузевими організаціями профспілок і працедавців. На думку шведського експерта Йорана Тругена, застосування цих норм дозволяє зрілим, рівним сторонам створити альтернативу законодавчим актам, а внесення подібного права створює для соціальних партнерів, що вважають себе «зрілими», законну можливість створити «власну» процедурну систему, зафіксовану в колективній угоді¹. Старший радник з правових питань Національної служби посередництва Швеції Курт Еріксон вважає, що «може когось і здивує той факт, що шведська держава, організувавши Національну службу посередництва, з метою сприяння ефективному процесу формування заробітної плати і посилення контролю за посередництвом, дозволила сторонам створювати – у рамках колективних угод – власні системи. Це пояснюється двома обставинами: глибоким переконанням шведів, що колективним угодам слід віддавати перевагу перед законами, і усвідомленням, що сторони несуть спільну відповідальність за результат. При цьому держава не дозволила сторонам формувати свої системи виключно на власний розсуд. Угода про процедури ведення переговорів не буде зареєстрованою і не набуде правомірності, якщо вона не відповідає поставленим у законі вимогам»². Подібне зауваження точно характеризує причину і наслідок можливого відхилення від чинних норм.

Не применшуючи значення закону як нормативно-правового акта вищої юридичної сили, що регулює найважливіші громадські відносини шляхом закріплення загальнообов'язкових правил (норм), прийнятих у встановленому порядку, зазначимо, що в окремих випадках трапляється істотна «розпорошеність» законодавчих норм або надмірна їх «зарегульованість».

Нагадаємо, що захист трудових прав в Україні здійснюється як в індивідуальному, так і в колективному порядку. Норми, які регулюють порядок вирішення трудових спорів в Україні, містяться при цьо-

¹ Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Стокгольм, 14 груд. 2012 р.). – Стокгольм, 2012. – С. 2.

² Еріксон К. Посередництво у вирішенні трудових спорів : досвід Швеції. – Стокгольм, 2012. – С. 12.

му в різних нормативно-правових актах і часто передбачають складний механізм правозастосування.

Навіть в останньому проекті Трудового кодексу України порядок вирішення спорів суттєво не змінюється, що лише посилює авторське переконання в тому, що нова українська система вирішення трудових спорів має бути викладена у спеціальному законі України, а особливо в колективних договорах і угодах, а у випадку їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів може бути передбачений і в трудовому договорі (контракті). При цьому колективні договори і угоди можуть передбачати відхилення від передбачених законом норм, зокрема щодо пріоритетності вирішення трудового спору в позасудовому порядку, термінів проведення переговорів, умов залучення до переговорів представників організацій працедавця, подачі справи на розгляд трудового арбітражу і в інших випадках. Зазначена інноваційна можливість може стати реальною через запровадження принципу, що передбачатиме відхилення від норм, визначених законодавством.

НОРМИ СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ У СФЕРІ МОРЕПЛАВСТВА

Клемпарський М. М.,

*професор кафедри цивільного та господарського права
Донецького юридичного інституту МВС України,
д-р юрид. наук, доцент*

Назимко О. В.,

*старший викладач кафедри загально-правових дисциплін
Донецького юридичного інституту МВС України,
канд. юрид. наук*

Як відомо, фундаментальне цільове призначення *колективної правосуб'єктності* і моряків та всіх інших працівників на судах, і судновласників, а також безпосередньо самого інституту колективних переговорів у сфері мореплавства нормативно відтворюються та, скажімо так, нормативно підсумовуються в рамках змістовних положень колективно узгоджених та двосторонньо підписаних трудових договорів моряків, в яких чітко викладено комплекс гарантованих та обов'язкових як для працівників, так і для роботодавців умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин у сфері мореплавства. Так, наприклад, відповідно до змісту ст. 7 Конвенції МОП № 9 від 1920 року, зазначалося, що трудові договори моряків включають усі необхідні гарантії для охорони прав *всіх зацікавлених сторін*, причому морякам забезпечується цілковита можливість ознайомлення з даними договорами до та після їхнього підписання¹.

Попри очевидну відсутність прямої згадки та безпосередньої нормативізації в рамках, наприклад Конвенції МОП № 22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року інституту/механізму індивідуальних та/або ж колективних переговорів між моряками та всіма іншими працівниками на судах та судновласниками, в даній Конвенції, на нашу думку, все ж таки, так чи інакше, непрямо йшлося про потенційну можливість ведення переговорів як таких між вказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до п. 1 ст. 3 даної Конвенції, вказувалося на необхідність встановлення тієї чи іншої розумної можливості для моряка та/або його радника, таким чином, його прямого представника вивчити трудовий договір

¹ Конвенция МОТ № 9 о трудоустройстве моряков от 10 июля 1920 года URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_316.

до його підписання; також у п. 3 зойно наведеної ст. 3 даної Конвенції окремо та чітко зазначалося, що положення наведеного п. 1 вважаються виконаними, якщо компетентний орган влади підтвердить, що положення договору були надані йому в письмовій формі й схвалені як судновласником чи його представником, так і моряком¹. Таким чином, на нашу думку, непрямо передбачалася потенційна можливість для моряка або навіть цілої групи моряків та/або їхніх прямих представників та самого судновласника в рамках попереднього та/або подальшого переговорного процесу висловлювати свої думки щодо сутності, вигідності, прийнятності або ж, навпаки, неприйнятності, невідповідності, відповідності або ж невідповідності нормам національного та міжнародного трудового права викладеного в тому чи іншому трудовому договорі комплексу умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин між ними та потенційна обопільна, рівна можливість висловлювати відповідні конкретно-предметні пропозиції щодо внесення тих чи інших змістовних змін до такого трудового договору.

Більш виразні, більш чіткі та більш прямі нормативно-правові положення про *колективну правосуб'єктність* моряків та всіх інших працівників на суднах та їхніх соціально-правових контрагентів, тобто судновласників, непрямі положення про потенційну можливість ведення між ними попередніх та/або подальших колективних переговорів про комплекс умов встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин та чіткі положення про колективні договори як результат проведення колективних переговорів між вказаними суб'єктами трудових відносин у сфері мореплавства наводилися в рамках п. 1 ст. 10 Конвенції МОП № 70 про соціальне забезпечення моряків від 28 червня 1946 року, де зазначалося, що, наприклад, тривале надання грошової допомоги моряку та/або його утриманцям (доти доки моряк не буде в змозі отримати роботу, або не буде репатрійований, або до закінчення відповідного терміну, встановленого законодавством держави чи колективними договором), яке, у свою чергу, є передбаченим за змістом ст. 3 (п. 1 та 2) даної Конвенції, а саме допомоги, рівної повному розмірові його заробітної платі, коли такий моряк, у свою чергу, через отримання виробничої травми на судні або захворювання був під час рейсу висаджений на іншій території, вирішується не лише на основі виключно трудового національного права, але й на основі виключно відповідних положень колективних договорів між визнаними організаціями судновласників або судновласниками та визнаними організаціями моряків, що охоп-

¹ Конвенція МОП № 22 про трудові договори моряків від 24 червня 1926 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193.

люють всіх моряків, а також на основі трудового права та колективних договорів сукупно¹.

В рамках відповідних фундаментально-базових та спеціальних нормативно-правових положень Конвенції МОП від 2006 року, яка, у свою чергу, є новітнім, універсальним та уніфікованим джерелом сучасного міжнародного трудового права у сфері мореплавства, значною мірою було враховано, доповнено, акцентовано, розвинено та адаптовано достатню виразну галузево-спеціалізовану змістовно-предметну сутність відповідних нормативно-правових положень попередніх спеціалізованих джерел права МОП відносно чіткої нормативізації понять працівника та роботодавця в якості правових та соціальних контрагентів у сфері мореплавства та їхньої рівної індивідуальної та колективної правосуб'єктності.

Так, наприклад, у рамках поняття «моряк», наведеного у підп. ф) п. 1 та п. 4 ст. II Розділу «Визначення та сфера застосування» Конвенції МОП від 2006 року, яким, у свою чергу, визначено будь-яку особу, зайняту на будь-якій посаді або працюючу за наймом в будь-якій якості на борту судна будь-то державного або приватного за формою власності, та до якого застосовується дана Конвенція, відтворюється, як ми бачимо, не лише помірно широкий галузево-посадовий, але й широкий нормативно-правовий контекст, пов'язаний із змістом поняття «працівник», яке, у свою чергу, як відомо, тлумачиться не лише в якості штатно-робітничої одиниці, але й у якості окремого та цілком повноправного суб'єкта трудових відносин. Відповідно до положення п. 4 вказаної ст. II моряками не є особи, які працюють на судах, зайнятих рибним або подібним промислом, особи, які використовують плоскодонні шлюпки та джонки, а також особи, які проходять службу на військово-морських судах².

Не менше значення має і чітка нормативізація в Конвенції МОП від 2006 року поняття «судновласник», яке, у майже повній відповідності із вищенаведеним нормативним визначенням даного суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства за змістом підп. с) п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 179 про найм та працевлаштування моряків від 22 жовтня 1996 року, відтворює, на відміну від попередніх історичних епох, вже не тільки інститут відносин власності на капітал/засоби виробництва, але й, так само як і поняття «моряк», поняття саме суб'єкта трудових відносин у сфері мореплавства. Так, відповідно до підп. j) п. 1 ст. II, поняття «судновласник» означає власника судна чи

¹ Конвенція МОТ № 70 о социальном обеспечении моряков от 28 июня 1946 года URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_417.

² Конвенция Международной организации труда 2006 года о труде в морском судостроительстве от 23 февраля 2006 года URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_519.

будь-яку іншу організацію або особу, таку як керуючий, агент або фрахтівник по бербоут-чартеру, які прийняли на себе відповідальність за експлуатацію судна від власника судна і при цьому погодилися взяти на себе всі обов'язки та всю відповідальність, які покладаються на судновласників згідно з цією Конвенцією, незалежно від прийняття на себе відповідальності або виконання окремих обов'язків від імені судновласника іншими організаціями або особами.

Саме ж рівне право обох указаних суб'єктів трудових відносин у сфері мореплавства колективно встановлювати, здійснювати, регулювати та припиняти трудові відносини між ними на підставі юридично оформлених результатів попередніх та/або наступних колективних переговорів, а також об'єктивна, нагальна, соціально виправдана можливість/необхідність/обов'язковість проводити такі переговори в рамках вказаної сфери професійно-трудової діяльності людини, на відміну від всіх вищенаведених спеціалізованих джерел права МОП, у рамках Конвенції МОП від 2006 року втратили риси лише потенційної можливості здійснення даного акта, який був потенційно незабороненим за нормами тодішнього міжнародного та національного трудового права, зокрема у сфері мореплавства, та набули всіх необхідних ознак повноцінної правової норми.

УДК 349.2

ЧИ Є ПРИМУС У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ, АБО КУДИ ПРЯМУЄ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА?

Коваленко О. О.,

*професор кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
ім. Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Реформування законодавства України про працю, що відбувається з часів отримання незалежності, двадцятишестирічне очікування на прийняття сучасного Трудового кодексу України ставлять на порядок денний вирішення невідкладних завдань щодо формування доктринальних положень врегулювання відносин у сфері праці, які мають стати надійним фундаментом упорядкування останніх і забезпечити ефективне дотримання прав та інтересів їх суб'єктів. Однак наразі що в нормотворчій, що в науковій роботі у цій царині відбувається незрозуміле явище, яке характеризується розкитуванням та руйнуванням стрижня системи норм трудового законодавства та науки трудового права, пов'язаними з хибним, викривленим баченням основних категорій трудового права. Це відбувається внаслідок свідомого або несвідомого ігнорування законів теорії права, що відображаються у головних властивостях системи права та відбиваються у засадах її побудови. Зокрема, мова йде про узгодженість системи права, що проявляється в наявності субординаційних і координаційних зв'язків між її структурними утвореннями (нормами, інститутами, галузями права, підсистемами права), неможливості їх дії ізольовано одне від одного, доповненні і конкретизації загальних норм спеціальними.

Оформлюючи певну модель поведінки як взірець для наслідування, норма права має впорядковувати певне явище. Таким чином, як норми однієї галузі права пов'язані між собою певними зв'язками, через які вони взаємоузгоджуються, визначають, доповнюють одна одну, так і явища, оформлені цими нормами, також визначають, доповнюють зміст один одного, проростаючи та збагачуючись одне в одному. Ігнорування цих об'єктивних закономірностей побудови системи права не дозволяє галузі права розвиватися, а навпаки призводить до її знищення. І, як це не прикро, до цього прикладають руку науковці-трудовики – ті, хто має обстоювати інтереси науки трудового права, розвивати її відповідно до запитів сучасності з урахуванням об'єктивних змін, які відбулися і продовжують відбуватися в державотворенні, і, як наслідок, викарбовуються у нормах трудового права. Про що конкретно йде мова? Останнім часом наука трудового права поповнюється роботами, в яких не тільки акцентується увага на так

званому «примусі у трудовому праві», особливо як методі забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання чи то умовах ринкової економіки, але й на його нібито визначальній ролі у цьому процесі.¹ Як висловлювався видатний філософ Френсіс Бекон, «на високу вежу можна піднятися лише по гвинтових сходах». Тому відзначимо сходинки, які дозволять обґрунтувати наш висновок.

Прийняття у 1996 р. Конституції України зумовило новий етап існування та розвитку України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість її діяльності. Держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому цілком логічно, що в основі такої держави, як правильно зазначає М. Тесленко, має бути покладено «начало свободи, що становить найвищу основу і мету існування соціуму. В ім'я цього начала змінюється і дійсність»². Однак видається цілком логічним, що це начало свободи має отримати розвиток в оформлених державою, природних правах людини, зокрема у праві на працю – праві, в якому, власне, й відображується людська суть. І зміст чинної Конституції України саме такий системний підхід і відображає. Адже, як влучно зазначив О. І. Процевський, «Конституція України 1996 р. накреслила якісно новий підхід до визначення змісту основних прав і свобод людини і громадянина. Щодо права на працю, то вирішальне значення тут має перехід до ринкової економіки, а також світові і європейські правові стандарти»³. Вперше основне соціально-економічне право людини, – право, реалізація якого забезпечує існування людської цивілізації та її розвиток і започатковує побудову ланцюга виникнення ядра предмета цієї галузі – трудових відносин та фундаменту для розвитку всіх відносин, похідних від трудових, – право на працю, було визначено через свободу волі людини щодо своєї здатності до праці. А саме: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Після цього конституційного положення, що втілює принцип права – принцип свободи праці, остаточно мають припинитися інсинуації на тему примусу в сучасному трудовому праві чи-то як функції права, чи-то як методу забезпечення трудової

¹ Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – К., 2015. – С. 6; Колеснік Т. В. Правовий механізм забезпечення трудової дисципліни в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – К., 2017. – С. 5, 6.

² Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості // Право України. – 2004. – № 7. – С. 40–43.

³ Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України // Економіка і право. – 1999. – № 2. – С. 140–149.

дисципліни, чи-то ще у якомусь вигляді, – взагалі раз і назавжди. Адже, по-перше, Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй¹. Тому будь-яка норма трудового права має виходити із загальних положень Конституції України та, зокрема, її ст. 43 щодо ключового моменту свободи виникнення та існування відносин, пов'язаних безпосередньо чи опосередковано з реалізацією права на працю, і не суперечити ним. Причому, попереджуючи можливість виникнення дискусії з приводу того, чи не плутає автор даної роботи відносини у предметі трудового права, акцентую увагу на тому, що плутанини не відбувається. Відносини з реалізації права на працю – трудові відносини – є відносинами, окремими від відносин щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Однак, і це вже по-друге, саме право на працю є тією вихідною ланкою, яка є початком ланцюга побудови системи всіх відносин, що охоплюються самостійною галуззю трудового права, адже саме його реалізація викликає до життя трудові відносини – відносини, що є ядром трудового права, фундаментом його предмета. Усі інші відносини, що охоплюються предметом трудового права, є похідними від трудових – вони завдячують своїм існуванням саме трудовим відносинам, їх зерно є паростком від зерна трудових відносин, а тому воно не може бути інакшим за своєю природою, сутністю від трудових відносин (звичайно, виняток становлять похідні від трудових відносини, в які вступає держава та її органи, в силу своїх конституційних обов'язків по забезпеченню прав людини). Адже, як кажуть, «яке волочно – таке й полотно». Категорія свободи, якщо можна так висловитися, «вплетена» у трудове право і найяскравіше вона проявляється саме у відносинах між працівником і роботодавцем, навіть якщо це стосується дисциплінарної відповідальності. О. І. Процевський справедливо відзначив, що «дисциплінарний вплив, як і заходи громадського впливу, вкладаються у дії роботодавця чи трудового колективу, які направлені на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором»². Тому в цих відносинах нема і не може бути ніякого примусу. Тим більше, що в жодній нормі КЗпП України слово «примус» не вживається. Таким чином, зазначене приводить до категоричного висновку: сама постановка питання «примус в трудовому праві» та ще й з прив'язкою до сучасності є спробою об'єднання протилежних слів, що мають протилежну природу, у єдине словосполучення, а отже, не те, що не є актуальною, а є, навпаки, пережитком минулого – чужорідним явищем сучасного трудового права.

¹ Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

² Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» та «репресивна» функції? // Право. – 2009. – Вип. 12. – С. 11.

УДК 349.22

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Колеснік Т. В.,

*професор кафедри правового забезпечення
господарської діяльності Харківського
національного університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук*

Сьогодні діє низка нормативних актів, які визначають не лише розширений перелік дисциплінарних стягнень, а й окремі сфери діяльності, де визначені самостійні процедури притягнення певної категорії працівників до дисциплінарної відповідальності. Це стосується особливостей роботи державних службовців та притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Так, згідно зі ст. 68 Закону України «Про державну службу»¹, дисциплінарне провадження ініціюється суб'єктом призначення. При цьому за результатами дисциплінарного провадження дисциплінарні стягнення накладаються суб'єктом призначення. Але залежно від виду дисциплінарного стягнення для державних службовців категорії «А» дисциплінарні стягнення, окрім зауваження, застосовуються з урахуванням пропозицій дисциплінарної комісії. Щодо службовців, які обіймають посади категорій «Б» та «В», то зауваження застосовується суб'єктом призначення, а інші дисциплінарні стягнення застосовуються ним за поданням дисциплінарної комісії.

Вітчизняне законодавство передбачає, що дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ утворюється з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку. Необхідно відзначити, що на відміну від перших дисциплінарних комісій, які розглядали питання притягнення до відповідальності державних службовців, сьогодні вони мають інший склад. Так, відповідно до закону, такі комісії включають не лише представників державного органу вищого рангу, а передбачають обов'язкове членство

¹ Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Офіційний вісник України. – 2016. – № 3. – Ст. 149.

для представників виборного органу первинної профспілкової організації, а у разі відсутності профспілкової організації – представників державних службовців, обраних на загальних зборах (конференції) державних службовців¹. Тобто, враховуючи те, що профспілкові організації створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки², їх членство у дисциплінарній комісії, в першу чергу, спрямоване на захист інтересів працівника (державного службовця) при вирішенні питання про ступінь його провини, характер та тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку.

У цілому підходи до вирішення питання про притягнення державних службовців до відповідальності за дисциплінарні проступки істотно не змінилися з моменту правового закріплення цих процедур, однак у сьогоденній правовій регламентації незалежно від процедури прийняття рішення (єдиноначальне чи колегіальне) державні службовці мають широкі правові можливості щодо захисту своїх інтересів. Це доводить соціалізацію процесу притягнення державних службовців до відповідальності та реалізацію соціальної і захисної функцій трудового права в таких процедурах. При цьому необхідно констатувати, що до сьогодні зберігається правова позиція законодавця щодо накладення дисциплінарних санкцій у спосіб єдиноначального або колегіального рішення.

Оскільки державні службовці, як і інші категорії працівників, порушують трудову (службову) дисципліну, а при вирішенні питання притягнення їх до дисциплінарної відповідальності потребують захисту своїх прав. Попри всі аргументи щодо підвищення рівня відповідальності державних службовців, цей процес має відповідати усім правовим принципам, спрямованим на захист прав працюючого. Саме необхідність захисту трудових прав державних службовців і зумовила визнання їх трудової діяльності у формі службово-трудова відносин³ складовою трудового права. Завдяки існуючій галузевій системі захисту прав та законних інтересів характер встановлення прав та обов'язків працюючих дозволяє використати усі правові можливості соціального характеру в процедурах притягнення державних службовців до відповідальності за невиконання або неналежне виконання трудових (службових) обов'язків.

У той же час специфіка та характер роботи державних службовців свідчать про необхідність мінімізації стороннього впливу на таких

¹ Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Офіційний вісник України. – 2016. – № 3. – Ст. 149.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

³ Клемпарський М. Щодо сутності та особливостей службово-трудова відносин // Публічне право. – № 1 (9). – 2013. – С. 233–237.

працівників, а отже, й питання застосування до них дисциплінарних санкцій, суворіших ніж зауваження, приймається колегіальним шляхом, що, на наш погляд, цілком виправдано як з позиції мінімізації тиску на державного службовця, так і з позиції захисту його трудових прав та інтересів. Така диференціація в особливостях притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності є необхідною умовою законності в питаннях забезпечення дисципліни праці цієї категорії працівників.

Як справедливо стверджує С. В. Попов, «уміла кваліфікація правопорушень, як підстава юридичної відповідальності державних службовців, що здійснюється органами і підрозділами внутрішніх справ в разі необхідності накладення покарання на винних у порушенні встановлених норм, повинна призвести до зросту ефективності вживання дисциплінарної практики та, взагалі, зменшенню кількості правопорушень та проступків в органах внутрішніх справ»¹. Позиція автора є слушною у тому, що підставою відповідальності повинна бути уміла кваліфікація правопорушення, і це, зокрема, пов'язане із дисциплінарною практикою, при цьому саме кваліфікація дій державних службовців як дисциплінарне правопорушення є підставою відповідальності, а дисциплінарна практика у сфері праці державних службовців повинна бути взірцем правозастосування, зокрема і в частині дотримання трудових прав та інтересів працівників.

Отже, правильна кваліфікація поведінки державного службовця, правильне трактування результатів дисциплінарного провадження мають базуватися на принципі законності, що є запорукою дотримання прав та законних інтересів державних службовців у їх статусі в якості працівників. Разом із тим підвищена увага громадськості до дисципліни на робочому місці державних службовців та підвищена відповідальність цієї категорії працівників зумовлюють необхідність подальшого розвитку практики притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. До того ж необхідно зазначити, що, зважаючи на те, що службово-трудова відносина є складовою предмета трудового права, то, відповідно, і специфічні заходи захисту прав працівників застосовуються до цієї категорії працюючих.

¹ Попов С. В. Юридична відповідальність працівників ОВС України // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 388–394 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10pcvpou.pdf>.

УДК 349.232

**ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗРАХУНКОВОГО ПЕРІОДУ ОБЧИСЛЕННЯ
СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ВИПЛАТИ КОМПЕНСАЦІЇ
ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ****Кучма О. Л.,**

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

Відповідно до абз. 1 п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (надалі – Порядок) обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки¹.

Не виникає проблем, коли особа використала відпустку без збереження заробітної плати в розмірі, що не перевищує розрахункового періоду.

Згідно із абз. 6 п. 2 Порядку час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, включається з розрахункового періоду².

Але відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку теж є відпусткою без збереження заробітної плати.

Фахівці роз'яснюють, що у разі якщо працівник не отримував заробітної плати не зі своєї вини (приміром, жінка перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), розрахунки проводяться виходячи з установлених йому у трудовому до-

¹ Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Кабінет Міністрів України : постанова від 08.02.1995 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

² Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Кабінет Міністрів України : постанова від 08.02.1995 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

говорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу на час розрахунку (абзац третій п. 4 Постанови № 100)¹.

Відповідно до абз. 3 п. 4 Порядку в інших випадках, коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу².

Вважаємо вищезгадану позицію нелогічною та такою, що несправедливо занижує розмір компенсації невикористаної щорічної основної відпустки, адже пунктом 3 Порядку передбачені види виплат, які враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, обсяг якої більший, ніж тарифна ставка, посадовий (місячний) оклад.

Статтею 82 Кодексу законів про працю України визначено, що до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховується в тому числі, час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку³.

Відповідно до частини 1 статті 83 Кодексу законів про працю України у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи⁴.

Якщо жінка не використала щорічну основну відпустку до відпусток по вагітності та пологах і догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та вирішила звільнитися після «декретної» відпустки, то розрахунковим періодом буде період знаходження працівниці у відпустці, яка не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. А якби працівниця звільнилася до вищезгаданих відпусток, то розрахунковим періодом був би період роботи, який зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. При цьому розмір компенсації, обрахований із реальної заробітної плати, буде більший, ніж із тарифної ставки чи окладу (крім деяких виключень, наприклад коли заробітна плата складається

¹ Довідник кадровика. – 2010. – № 09 (99). – С. 34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kadrovik.ua.

² Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Кабінет-Міністрів України : постанова від 08.02.1995 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

⁴ Там само.

тільки з посадового окладу чи за період «декретної» відпустки відбулась значна індексація доходів).

Вважаємо, що для оплати часу щорічної основної відпустки або для виплати компенсації за невикористану щорічну основну відпустку (коли б особа не вирішила реалізувати право на відпустку чи звільнитися) 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання щорічної основної відпустки або виплати компенсації за невикористану щорічну основну відпустку не повинні містити місяців, які не враховуються до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

Тобто якщо особа перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з 01 вересня 2015 року по 31 серпня 2017 року і вирішила звільнитися 10 жовтня 2017 року, то компенсація за невикористану щорічну основну відпустку має обчислюватися за 12 календарних місяців з 01 жовтня 2014 року по 31 серпня 2015 року та вересень 2017 року.

Враховуючи вищенаведене пропонуємо доповнити пункт 2 Порядку абзацем 10 наступного змісту:

«Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної основної відпустки або для виплати компенсації за невикористану щорічну основну відпустку провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи (які враховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку), що передують місяцю надання щорічної основної відпустки або виплати компенсації за невикористану щорічну основну відпустку».

УДК 349.2

DECENT WORK IS SAFE WORK

Lagutina I. V.,

*Head of Labour Law and Social Security
Law Department of National University
"Odessa Law Academy»*

Doctor of Legal Sciences, Associate Professor

The anniversary tenth World Day of Action for decent work was celebrated under the slogan "Decent work - productive work! Decent work is a highly paid work! Decent work is safe work!".

Traditionally, occupational health and safety (OSH) has been given much attention by the Government and social partners, especially in mining and metal industries. Ukraine has ratified a number of ILO instruments related to OSH. The large-scale privatization, creation of small and medium-sized enterprises as well as growing informality raised however a number of challenges for preventing and recording workplace accidents.

The available statistics cover only the formal employment, demonstrating that workplace accidents have dropped by 13.4 per cent, while lethal accidents increased by 7.9 per cent. The main reasons were organizational (63.9 per cent), psycho-sociological (24 per cent), technical (12.1 per cent), linked to substance abuse (2.5 per cent). In the first six months of 2015, 2,156 accidents have occurred (including 178 lethal).

At the same time, the trade unions are alarmed that the moratorium on labour inspection visits makes it impossible for the labour inspectors to promote and enforce the OSH. The State Labour Service was eventually excluded from the moratorium; however, it cannot immediately become effective as it has to clarify its mandate and internal structure as described above.

Despite the decreasing trend in the number of work accidents in recent years, Ukraine is facing huge challenges in the area of occupational safety and health (OSH). According to the State Statistics Committee of Ukraine, 24.7 percent of workers still work in conditions that fail to meet the safety and health standards. The challenge today is that national stakeholders pursue their joint efforts to ensure that OSH programmes are implemented and reach all the employees.

According to the data of the Federation of Trade Unions of Ukraine, in the last 5 years in Ukraine, almost 36 thousand employees were injured, including 2,5 thousand - deadly. Of the registered fatalities, only 42 per cent are related to production, which means that 58 per cent of the families of employees killed in the year do not receive any compensation for the damage they cause.

More than 900 thousand workers in Ukraine work under poor sanitary and hygienic conditions - due to the increased pollution of the air at the workplace by chemicals, dust, excessive levels of noise and vibration, the severity and intensity of labour, which is 30% of the total number of employees.

There is a steady tendency to increase the share of employees employed in the labour market, which do not meet sanitary and hygienic standards, despite the fact that for the period of 2005-2016, the total number of employees in such conditions decreased by almost 42 percent.

Each year, these conditions of work lead to the fact that more than 6 thousand employees are occupational diseases and, as a rule, in the late stages of development, which are not subject to effective treatment. As a result, about 80% of those who first detected occupational diseases become disabled employees.

Unjustified reduction of existing privileges and compensations for employees engaged in work with heavy and harmful working conditions, massive, under the guise of deregulation, abolition of existing, but "obsolete" legislative and other normative legal acts on labour protection, reduction of dozens of times the legislative norm of volume the minimum costs for labour protection measures and the restriction of the rights of state inspectors to comply with legislation in this area does not facilitate, but, on the contrary, complicate the economic activity of employers whose results are offset the major additional financial costs for disaster recovery, fires, accidents, treatment for common and occupational diseases, which hinders the economic development of not only individual companies but also the state as a whole.

Occupational Safety and Health remained a priority for many countries and that many developed and developing countries were in the process of formulating or updating their national Occupational Safety and Health policies and their regulatory systems.

The State Labour Service of Ukraine, which has the authority to monitor compliance with employers' labour legislation, plays an important role in ensuring occupational health and safety. In exercising control functions, the State Labour Service of Ukraine emphasized the formation of partnerships with business, defining as a priority direction of explanatory work, providing consultations. On the other hand, the State Labour Service of Ukraine holds a principled position on violators of the law, defending the interests of the employee in the safe and healthy working conditions, timely and full payment of wages and social guarantees.

Between Ukraine and the International Labour Organization a Memorandum of Understanding was signed on the implementation of the Decent Work for Ukraine Program for 2016-2019. Within the framework of this program, the State Labour Service of Ukraine in conjunction with ILO launched the project "Strengthening the System of Labour Inspection and Social Dialogue Mechanisms", which envisages, in particular, developing

and implementing a gender-sensitive personnel policy and appropriate measures for the recruitment and retention of skilled staff; to expand the possibilities of the State Labour Service of Ukraine to work in partnership with other institutions and organisations; as well as the construction of a functional model of trilateral dialogue within the system of labour administration.

The results also confirm that the right to safe and healthy working conditions by its legal nature, in addition to being a personal non-property labour right, is also characterized as one of the main labour rights and an integral part of the concept of "decent work" as an individual labour right and regulatory labour right.

The structure of the right to safe and healthy working conditions is considered as a set of powers, the main of which are the competence for working conditions, which should not endanger the health of the employee, require the introduction of modern systems of management of occupational safety at enterprises, providing information about working conditions, availability of the place where he will work, the dangerous and harmful production factors that have not yet been addressed, and the possible consequences of their impact on health, the active participation of representatives of employees in labour protection in the development of but the use of preventive methods for the prevention of accidents and health at the enterprises.

It is also worth highlighting that the experience of developed countries suggests that a high culture of safety at work is beneficial for both employees, employers and the state. Various preventive measures have proven effective in preventing accidents at workplaces and in improving productivity. Modern high standards of safety in some countries are a direct consequence of long-term policies that encourage tripartite social dialogue, the conclusion of collective agreements and agreements between the parties to the social dialogue in the field of labour.

Consequently, only joint efforts of the social partners of Ukraine will contribute to the implementation of the fundamental principles of daily life: «Decent work is safe work!».

УДК 349.2

**СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ****Лукаш С. С.,***директор Сумської філії
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

Конституція України закріпила право кожної особи на працю, що включає забезпечення права на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та ряд інших гарантій. Науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів становлять особливу групу учасників трудових правовідносин, що обумовлюється специфікою їх роботи. У той же час держава гарантує їм належні умови праці, забезпечення всіх їх прав у відносинах з роботодавцем, академічну свободу та мобільність.

Гарантії забезпечення трудових прав науково-педагогічних працівників закріплені як у загальних законодавчих актах, що регулюють трудові правовідносини, так і в спеціальних законодавчих актах, що визначають правові засади діяльності вищих навчальних закладів в Україні та правовий статус учасників освітнього процесу.

Так, Конституція України закріплює наступні гарантії забезпечення прав працівників: на оплату праці, на безпечні, належні і здорові умови праці, на захист від незаконного звільнення, заборону примусової праці, на відпочинок, на участь у страйку. Кодекс законів про працю України закріплює загальні гарантії захисту прав працівників, які відповідають Конституції України та розширюють і деталізують її положення.

Більш детально гарантії праці науково-педагогічних кадрів закріплюються в спеціалізованих законодавчих актах, а саме в законах України «Про освіту» та «Про вищу освіту». Так, Закон України «Про освіту» закріплює, що держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам: належні умови праці та медичне обслуговування; оплату підвищення кваліфікації; правовий, соціальний, професійний захист; диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання; виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків; виплату педагогічним і науково-педагогічним працівни-

кам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставка заробітної плати) при наданні щорічної відпустки; надання пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) чи придбання житла або надання службового житла у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України; пенсію за вислугу років; інші гарантії, визначені законом України¹.

Досить звужено визначає гарантії прав науково-педагогічних працівників Закон України «Про вищу освіту», де закріплено, що науково-педагогічним, науковим, педагогічним та іншим працівникам закладів вищої освіти: 1) створюються належні умови для праці, підвищення кваліфікації, організації побуту, відпочинку та медичного обслуговування, у тому числі викладачам з інвалідністю; 2) виплачуються у разі втрати роботи компенсації відповідно до законодавства; 3) встановлюються доплати за науковий ступінь доктора філософії та доктора наук у розмірах відповідно 15 та 25 відсотків посадового окладу, а також за вчене звання доцента і старшого дослідника – 25 відсотків посадового окладу, професора – 33 відсотки посадового окладу². Даний нормативно-правовий акт досить звужено закріпив гарантії трудових прав науково-педагогічних працівників, залишивши поза увагою право на підвищення кваліфікації, на виплату щорічної грошової винагороди та допомоги на оздоровлення, на пенсію за вислугу років та інші.

Окремо законодавством встановлюються гарантії праці наукових працівників. Зокрема, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» встановлює, що з метою постійного поновлення інтелектуального потенціалу суспільства, розвитку та поширення наукової і технічної культури, розвитку новаторства, сприяння творчості працівників сфери наукової та науково-технічної діяльності держава: 1) забезпечує підвищення престижності наукової та науково-технічної діяльності; 2) організує підготовку та підвищення кваліфікації наукових і науково-педагогічних кадрів у державних наукових установах і вищих навчальних закладах; 3) забезпечує пошук і добір талановитої молоді, сприяє її науковому стажуванню; 4) сприяє підготовці та перепідготовці наукових і науково-педагогічних кадрів за межами України; 5) запроваджує систему атестації наукових кадрів, сприяє визнанню документів про вищу освіту, наукових ступенів та вчених звань на міжнародному рівні; 6) визначає в освітніх програмах обов'язковий мінімум наукових та науково-технічних знань для кож-

¹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 38-39. – Ст. 380.

² Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.

ного рівня освіти¹. Даний нормативно-правовий акт спрямований на врегулювання трудових правовідносин з особами, які займаються науковою та науково-технічною діяльністю, що обумовлює гарантії працівників, які нею займаються. Такі гарантії є досить звуженими та не відображають усього змісту забезпечення професійних прав науково-педагогічних працівників. Дані гарантії стосуються виключно підвищення кваліфікації науковими кадрами та отримання ними нового професійного досвіду.

Аналіз закріплених у законодавстві України гарантій прав науково-педагогічних працівників дозволяє поділити їх на дві групи: загальні, які характерні для всіх працівників, та спеціальні, які стосуються тільки науково-педагогічних працівників. До першої групи можна віднести: право на оплату праці, на належні умови праці, на страйк, на захист від незаконного звільнення, на відпочинок, на правовий, соціальний, професійний захист, на компенсацію у разі втрати роботи. До спеціальних гарантій забезпечення трудових прав науково-педагогічних працівників можна віднести: право на підвищення кваліфікації та її оплату, на перепідготовку у випадку виникнення необхідності, на виплату щорічної грошової винагороди та допомоги на оздоровлення, на пенсію за вислугу років, на диференціацію оплати праці за наукові ступені, вчені звання та почесні звання, на належне медичне обслуговування.

Крім того, враховуючи зарубіжний досвід регулювання праці науково-педагогічних кадрів, доцільно в національному законодавстві закріпити гарантію диференціації мінімальних норм викладання для працівників, що займають вищі посади, а також ширше застосовувати практику надання оплачуваних творчих відпусток працівникам, задіяним у наукових проектах. Також на прикладі європейських систем вищої освіти доцільно запровадити в Україні укладення з професорами безстрокових трудових договорів, як їх гарантії на належні та стабільні умови праці.

¹ Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ СТРУКТУРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Могілевський Л. В.,

*учений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету
внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, старший науковий співробітник

Право на працю є природним, невід'ємним, фундаментальним правом людини, яке гарантується, перш за все, на національному рівні Конституцією України, Кодексом законів про працю України, іншими нормативно-правовими актами, а також цілою низкою міжнародних правових документів. На сучасному етапі історичного розвитку українських суспільства, в умовах нагальних потужних євроінтеграційних процесів у нашій державі, однією з гостроактуальних проблем, що вимагає термінового та конструктивного розв'язання, є оновлення національного трудового законодавства, яке є застарілим і у цілому ряді аспектів вже давно не відповідає реаліям сучасного суспільного життя. Крім того, в умовах курсу України на інтеграцію до високорозвиненої західноєвропейської спільноти, для якої головною та найвищою цінністю є людина, її права і свободи, абсолютно необхідно забезпечити відповідність українського законодавства про працю європейським стандартам і принципам у цій сфері. При цьому слід зауважити, що, наголошуючи на необхідності вдосконалення зазначеної галузі законодавства, ми маємо на увазі не перегляд його деяких окремих аспектів, а глибоке та змістовне переосмислення всієї його системи. А для цього, на нашу думку, необхідно звернутися до теоретичного аналізу системи трудового права, яка, хоча й не тотожна системі законодавства про працю, втім значним чином обумовлює останню. Саме тому в умовах сьогодення набуває актуальності проблематика з'ясування сутності та елементів структури системи трудового права.

Трудове право є структурним елементом національної системи права, однак разом із тим воно також є системним утворенням. Традиційно систему розглядають як: порядок, зумовлений планомірним, правильним розташуванням частин у певному зв'язку, суворою послідовністю дій; форму організації, спосіб побудови, чого-небудь; сукупність яких-небудь, елементів, одиниць, частин, об'єднаних за певною ознакою; будову, структуру, що становить єдність закономірно об'єднаних та функціонуючих частин. Отже, її неодмінними ознаками є: структурність, багатоелементність та наявність тісних взаємозв'язків між її елементами, завдяки чому забезпечується єдність та цілісність системи.

На означених властивостях системи, як правило, дослідниками акцентується увага і під час визначення як системи права, так і систе-

ми саме трудового права, що цілком зрозуміло, адже саме структура визначає порядок розміщення елементів у системі. Тобто систему і структуру можна співвіднести як зовнішню та внутрішню, а саме: якщо система – це свого роду узагальнююча назва для певної множини елементів, що перебувають у тісному взаємозв'язку один з одним, то структура – це схема (порядок), за якою відбувається внутрішня організація цієї системи. Аналіз структури трудового права дозволяє зрозуміти, яким чином у його системі розміщується та згрупується нормативний матеріал.

Єдиного наукового бачення з приводу того, з яких саме елементів складається структура системи трудового права, немає. Втім більшість дослідників, як правило, у своїх працях виходить із того, що система трудового права структурно складається із Загальної та Особливої частин, хоча між авторами, знову ж таки, немає єдності з приводу належності окремих правових інститутів до Загальної або Особливої частини.

Водночас, незалежно від того, які частини у структурі трудового права ми виокремлюємо, кожна із них формується відповідними інститутами та нормами трудового права. Що стосується норм, то вони є найменшим цілісним структурним елементом трудового права, як, власне кажучи, і будь-якої іншої правової галузі та системи права в цілому, з яких, як із цеглинок, зводиться будівля, формується внутрішня будова, внутрішній вигляд змісту трудового права. За своєю сутністю трудо-правові норми – це загальні та загальнообов'язкові, встановлені або санкціоновані державою, формально визначені правила поведінки, якими мають керуватися учасники трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, і виконання яких забезпечується силою державного впливу, в тому числі у формі владного примусу.

Отже, підсумовуючи можемо зробити висновок про те, що аналіз структури трудового права є неодмінним та дуже важливим етапом на шляху подальшого вдосконалення законодавства про працю. Адже саме в останньому право об'єктивується, тобто знаходить своє втілення у практичному житті, а зазначене законодавство, у свою чергу, виступає джерелом трудового права. Саме через це трудове право і законодавство прийнято співвідносити як зміст і форму. Однак їх структура, при цьому, не тотожна, і, перш за все, це обумовлено тим, що внутрішня побудова права формується внаслідок об'єктивного розвитку суспільного життя, у той час як процес організації структури системи законодавства більше залежить від суб'єктивних факторів, зокрема волі нормотворця. Саме тому досить часто виникає ситуація, коли діюче законодавство не відповідає реально існуючому стану суспільного життя, а щойно прийнятий нормативно-правовий акт вже потребує внесення змін та поправок. Тож для того, щоб трудове законодавство було максимально ефективним та наближеним до реалій сьогодення, в його структурі мають максимально повно враховуватися структурні особливості системи трудового права.

УДК 349.2

ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ

Москаленко О. В.,

*завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
ім. Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор*

Гарантійні виплати – грошові виплати, здійснювані роботодавцем з метою збереження доходів працівників за періоди, коли останні з поважних підстав, визначених законодавством про працю, угодами, колективними чи трудовими договорами, не виконували покладені на них трудові обов'язки.

Як справедливо заявляє А. М. Острроверх, основна мета гарантійних виплат – охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини. Інакше кажучи, їх цільове призначення – запобігти можливим втратам у заробітку у зв'язку з тим, що працівник з поважної причини відволікається від виконання своїх трудових обов'язків. Гарантійні виплати не є винагородою за працю, тому що вони не порівнюються з кількістю і якістю фактично виконаної працівником роботи за той час, за який вони виплачені.

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко гарантійні виплати поділяють на:

1) виплати, що залежать від виробництва. До цієї групи відносяться гарантійні виплати: а) при переїзді на роботу в іншу місцевість; б) при службових відрядженнях; в) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; г) за час перебування в медичному закладі на обстеженні; г) працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; д) за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору чи угоди та ін.;

2) виплати, що не залежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства. Вказану групу утворюють гарантійні виплати: а) працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків; б) донорам; в) незалежним посередникам та трудовим арбітрам за час роботи в примирних органах; г) членам комісії з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарям і середньому медичному персоналу, технічним працівникам та обслуговуючому персоналу, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти, тощо.

Питання щодо гарантійних виплат регламентуються гл. VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП України, законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» й іншими законодавчими актами, а також підзаконними актами, прийнятими у їх розвиток.

Так, відповідно до п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255, працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачуються:

а) одноразова допомога самому працівникові – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає, – в розмірі 25 відсотків одноразової допомоги самого працівника;

б) заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

Згідно з Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженою наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59, працівнику, який направлений у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється за всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи, та відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку. На час відрядження особи, яка працює за сумісництвом, оплата праці здійснюється підприємством, що її відрядило. У разі направлення працівника у відрядження одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом оплата праці здійснюється підприємствами, що направляли працівника у відрядження, а видатки для відшкодування витрат на відрядження розподіляються між цими підприємствами за згодою між ними. Заробітна плата переказується поштою відрядженому працівникові на його прохання за рахунок підприємства, що його відрядило, або перераховується у безготівковій формі на відповідний рахунок із застосуванням платіжних карток. За час затримки в місцеперебуванні у відрядженні без поважних причин заробітна плата працівникові не виплачується.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695 у п. 1 вказує на збереження за вказаними працівниками середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи.

«За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи», – вказано у ст. 123 КЗпП України. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за

свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Згідно зі ст. 126 КЗпП України за працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації. При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку.

Статтею 119 КЗпП України передбачено, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

«За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку», – закріплено у ст. 124 КЗпП України. Конкретизують цю норму положення ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів», за якою: (а) в день давання крові та (або) її компонентів, а також в день медичного обстеження працівник, який є або виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності із збереженням за ним середнього заробітку, (б) після кожного дня давання крові та (або) її компонентів, в тому числі у разі давання їх у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку, (в) у разі, коли за погодженням з керівництвом підприємства, установи, організації, командуванням військової частини в день давання крові донор був залучений до роботи або несення служби, йому за бажанням надається інший день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку, (г) виплата середнього заробітку здійснюється за рахунок коштів власника підприємства, установи, організації, де працює донор, або уповноваженого ним органу (зазначені кошти належать до таких, що спрямовані на благодійну діяльність), а також (д) підставою для надання зазначених пільг є відповідні довідки, видані донору за місцем медичного обстеження чи давання крові та (або) її компонентів.

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Оплата праці провадиться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках.

У ст. 43 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» говориться, що за членами комісій з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарями і середнім медичним персоналом, технічними працівниками та обслуговуючим персоналом, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти, на весь час виконання цих обов'язків зберігаються займана посада та середній заробіток за основним місцем роботи.

Поряд із гарантійними виплатами законодавством передбачені також гарантійні доплати – грошові виплати, що здійснюються роботодавцем працівникам за наявності роботи, якщо при цьому зменшується розмір заробітку. Якщо гарантійні виплати проводяться замість заробітної плати, то доплати повністю останньої не замінюють, а підсумовуються із заробітною платою, нарахованою за фактично відпрацьований час або за

фактично виготовлену продукцію. До таких виплат відносяться гарантійні доплати: працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи; при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; при переведенні на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років та ін.

Так, відповідно до ст. 194 КЗпП України, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників. Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Стаття 114 КЗпП України встановлює, що при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

«При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням», – зафіксовано у ч. 2 ст. 170 КЗпП України.

Відповідно до ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ І ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Пашко Д.В.,

*доцент Національної академії
внутрішніх справ України,
д-р екон. наук*

Костюченко О.Є.,

*доцент кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної
служби України,
канд. юрид. наук, доцент*

Незалежно від соціально-економічних умов розвитку держави потреби та інтереси працівників реалізуються у трудових відносинах тільки за умови правового визнання таких потреб та інтересів значущими. Проте саме економічна складова життєдіяльності чинить вплив на правове визнання потреб та інтересів працівників. Юридичне визнання потреб та інтересів працівників у трудовому законодавстві має форму трудових прав та законних інтересів працівників, які закріплені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, спеціальними законами і підзаконними актами у сфері праці та актами соціального партнерства. Разом із тим, беручи до уваги законодавче, колективно-договірне та індивідуальне регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, визнання потреб та інтересів працівника може закріплюватися і у трудовому договорі (контракті).

Так, відповідно до ст. 43 Конституції України, держава визнає потребу громадян у можливості заробляти собі на життя працею і, відповідно, надає їм право на працю, яке згідно зі ст. 2 Кодексу законів про працю України може бути реалізовано шляхом укладання трудового договору. Разом із тим ст. ст. 43 – 45 Основного Закону закріплюють права працівників у частині належних, безпечних і здорових умов праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на відпочинок тощо. Діючий Кодекс законів про працю України, дублюючи права, визнані Конституцією, деталізує та доповнює їх, зокрема у ст. 2 до основних трудових прав віднесено право на: обмеження робочого дня та робочого тижня, щорічні оплачувані відпустки; об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних

трудових конфліктів (спорів); матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування; звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, тощо. Для окремих категорій працівників спеціальними законами передбачено й інші права, які обумовлені родом їх трудової діяльності (наприклад, судді, державні службовці, працівники освіти і т.п.).

Тобто загалом на законодавчому рівні держава визнає ті трудові права працівника, які мають забезпечити йому належні умови праці та можливість задовольнити свої життєві потреби та інтереси. Однак сьогодні в Україні громадяни мають правову можливість реалізувати своє право на працю, але задовольнити свої життєві потреби та потреби членів своїх сімей не можуть. І причин цьому декілька, зокрема:

– перша: законом визначений розмір мінімальної заробітної плати за своєю купівельною спроможністю не може задовольнити мінімальні потреби працюючого та його сім'ї;

– друга: попит та пропозиція на ринку праці не сприяють підвищенню заробітної плати з боку роботодавців;

– третя: відтік капіталу з країни не сприяє капіталізації економіки та підприємств, і відповідно роботодавці не мають фінансових можливостей для збільшення матеріального та соціального забезпечення своїх працівників;

– четверта: держава, оголосивши курс на децентралізацію, самоусунулася від свого обов'язку гарантування трудових прав працівників;

– п'ята: працівники і роботодавці не мають історичного досвіду належної реалізації соціально-партнерських відносин, а відтак більшість правових можливостей, закладених у трудовому праві на рівні колективно-договірного регулювання, залишаються нереалізованими.

На наше переконання, подолання негативних проявів від низького рівня матеріального та соціального забезпечення працівників можливе через реалізацію соціально-партнерських відносин. Такі відносини повинні реалізовуватися на загальнодержавному, галузевому, територіальному рівнях, а також на рівні окремого підприємства. Правовий потенціал, закладений у трудовому законодавстві, надає можливості роботодавцям «в межах їх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові пільги для працівників»¹. Тобто задоволення потреб та інтересів у формі трудових прав та інтересів працівників має відображати узгодження індивідуальних та колективних інтересів окремого працівника та трудового колективу і роботодавця. При цьому, говорячи про задоволення трудових прав та законних інтересів працівників конкретного підприємства, установи, організації,

¹ Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

необхідно мати на увазі, що таке задоволення, у першу чергу, має сприяти підвищенню якості трудового життя.

Принципово важливим є й той факт, що реалізація трудових прав та інтересів працівників у своїй більшості залежить від правотворчої діяльності держави та соціальних партнерів. А це свідчить про те, що законодавець закріплює у законодавстві тільки мінімально необхідний обсяг прав працівника та трудових колективів, а їхня індивідуалізація та розширення можливі на рівні генеральної, галузевих та територіальних колективних угод та на рівні колективного договору. Щодо індивідуалізації трудових прав та інтересів окремого працівника, то реалізувати це можливо виключно на умовах трудового договору (контракту), які є угодою юридично рівних сторін.

Потреби працівника в реалізації своїх трудових прав належать до його особистих інтересів, які, одночасно, є складовою національних інтересів держави. Закон України визначає національні інтереси як життєво важливі матеріальні, інтелектуальні і духовні цінності Українського народу як носія суверенітету і єдиного джерела влади в Україні, визначальні потреби суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток. Тому питання захисту інтересів людини і громадянина, його конституційних прав і свобод, як об'єкта національної безпеки, визначено Законом як пріоритет. Не маючи можливість забезпечити достатній рівень матеріального та соціального забезпечення працівнику, держава повинна намагатися від своїх суб'єктів розширення форм соціально-партнерських відносин, вводити стимули для тих, хто допомагає державі у вирішенні цього важливого завдання, шляхом, наприклад, створення тепличних умов для інвесторів, захисту для експортерів і комфортних умов для малого бізнесу¹.

Висновок: правовий потенціал, закладений у нормах трудового права України, надає можливості індивідуалізації потреб та інтересів працівників через визнання їх трудових прав на рівні законодавства, актів соціального партнерства та трудового договору. Держава задля створення сприятливих економічних умов для підвищення якості трудового життя працюючих має мінімізувати відтік капіталу з країни та простимулювати власників до капіталізації їх підприємств, установ, організацій. Працівники з метою захисту своїх трудових прав та підвищення рівня свого матеріального та соціального забезпечення повинні формувати уміння колективної співпраці як сторона соціально-партнерських відносин, а держава повинна ставити завдання на таке забезпечення та стимулювати за його виконання.

¹ Інтернет-ресурс // http://korrespondent.net/business/national_idea/1219343-tureckij-gambit-za-pyat-let-turciya-prevratilas-v-15-yu-ekonomiku-mira.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Подорожній Є. Ю.,

*професор кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, старший науковий співробітник*

Більшість учених розглядає відповідальність з позиції її негативного (ретроспективного) аспекту. При цьому значна частина з них зовсім не заперечує наявність позитивної властивості відповідальності, однак, як правило, відносить її не до юридичної, а до морально-етичної сторони соціальної поведінки. Ми, у свою чергу, обстоюємо позицію, в сучасних умовах демократизації та гуманізації суспільства, зосередження уваги на позитивному аспекті відповідальності є цілком зрозумілим та доречним, однак розглядати його як ключовий, визначальний елемент сутності інституту юридичної відповідальності, в тому числі у галузі трудового права, не слід. Адже, по-перше, позитивний підхід до відповідальності не дозволяє сформулювати чіткого уявлення про її обсяг, підстави, наслідки, часові межі; по-друге, юридична відповідальність у її традиційному розумінні має яскраво виражений правоохоронний характер, у той час як у проспективному контексті вона зливається з іншими регулятивними нормами та інститутами права. З цього приводу слушною видається точка зору про те, що розгляд «позитивної» відповідальності як правової відповідальності означає фактичну ліквідацію відповідальності як правового інституту, адже за таких умов будь-який вид діяльності, що регулюється правом, можна було б вважати такою відповідальністю¹.

Крім того, слід зауважити, що позитивне розуміння відповідальності передбачає в якості обов'язкової ознаки глибоке усвідомлення особою необхідності вести себе у відповідності до соціальних норм, зокрема норм права, однак досягнути цього не завжди можливо, в силу специфіки правової культури та правосвідомості різних осіб, а також з інших причин. Разом із тим практика свідчить, що у ряді випадків особи діють у відповідності до норм законодавства з інших причин, аніж особисте глибоке переконання у необхідності та корисності слідувати їх приписам, наприклад з остраху бути покараним, внаслідок конформістської поведінки тощо. Для ретроспективної відповідальності причини правомірної поведінки особи є не настільки

¹ Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). – М. : Юрид. лит., 1976. – С. 115.

важливими – будь-яка правомірна поведінка, незалежно від її суб'єктивних мотивів, є прийнятною, натомість у контексті негативної відповідальності більше уваги приділяється причинам та наслідкам протиправних дій.

Отже, враховуючи усе вищевикладене з приводу соціально-правової природи відповідальності можемо зробити висновок про те, що у контексті трудового права головним є саме ретроспективний (негативний) аспект юридичної відповідальності, а отже, її основне призначення полягає у покладанні на особу, яка вчинила порушення норм трудового законодавства, відповідних додаткових обтяжень чи застосування до неї певних позбавлень, обмежень. Слід відзначити, що для такої відповідальності також властиві функції спонукання учасників трудових і тісно пов'язаних із ними відносин до правомірної поведінки. Однак у контексті юридичної відповідальності вони реалізуються, переважно, з позиції сили (примусу) та покарання, а точніше шляхом погрози їх застосування в разі вчинення проступку, тобто відбувається свого роду відлякування. Такий підхід до розуміння ролі відповідальності у трудовому праві дозволяє, на наше переконання, чітко усвідомлювати її сутнісний зміст, обсяги, підстави та наслідки її застосування.

Звідси вважаємо, що правовим змістом юридичної відповідальності у трудовому праві є негативний обов'язок, тобто такий, що покладається на учасника трудових відносин проти його волі внаслідок вчинення ним порушення норм трудового права, і полягає у необхідності зазнати правопорушником для себе певних негативних наслідків у вигляді позбавлень, обтяжень чи обмежень. Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що ми не даремно ведемо мову про відповідальність саме як про обов'язок, а не покарання, адже у межах трудових відносин та трудового права відповідальність не завжди має яскравий каральний ефект, у ряді випадків вона виконує, скоріше, правовідновлюючу та компенсаційну функції (мається на увазі матеріальна відповідальність)¹. Втім від цього вона (відповідальність) не перестає бути додатковим обов'язком, який суб'єкт повинен виконати незалежно від його бажання.

Таким чином, до основних властивостей відповідальності у трудовому праві слід віднести такі:

– підставою притягнення до трудо-правової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю;

– виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. У випадку ж,

¹ Подорожній Є. Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 3 (62). – С. 6–15.

якщо небезпечні наслідки протиправних дій завдають шкоди не лише іншій стороні трудових відносин, але й загальносуспільним інтересам, має місце вже не трудо-правова, а інша відповідальність – адміністративна чи кримінальна, залежно від того, нормами якої галузі права порушені інтереси охороняються, та який рівень небезпеки цих шкідливих наслідків. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою в особі її компетентного органу. Вона має, так би мовити, внутрішній характер, тобто виникає та здійснюється між тими ж суб'єктами та у межах тих же трудових правовідносин, що й основні зобов'язання;

– опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності;

– регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами.

УДК 349.2

**ЄВРОПЕЙСЬКІ СТРАТЕГІЧНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ІМПЕРАТИВИ:
АРТИКУЛЯЦІЯ І ЛЕГІТИМІЗАЦІЯ В АКТАХ ACQUIS COMMUNAUTAIRE**

Проневич О. С.,

*головний науковий співробітник
центру вивчення проблем адаптації
законодавства України до законодавства ЄС
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Важливим сучасним цивілізаційним «трендом» є імплементація засадничих положень концепції соціальної (соціально-трансфертної) держави, що об'єктивно зумовлено прагненням забезпечити справедливість при розподілі суспільного багатства. Ствердження ідеалів соціальної держави відбувається у контексті заперечення традиційної ліберальної доктрини «держави – нічного сторожа». Нова парадигма передбачає модернізацію соціально-трудових відносин на людиноцентристських засадах, гуманізацію виробничої сфери, пом'якшення соціальної диференціації, формування соціально відповідальної поведінки органів публічної влади, збільшення інвестицій у відтворення людського капіталу тощо. Відповідно до методики Міжнародної організації праці прогрес у сфері праці оцінюється за критеріями зайнятості, гарантування прав працівників, соціальної захищеності, інтенсивності соціального діалогу.

Акти *acquis communautaire* є потужним правовим засобом побудови недискримінаційного суспільства і запобігання ерозії соціально-трудова прав. Безумовно, основоположний характер для гармонізації національного трудового та соціального законодавства мають проголошені Європейською соціальною хартією права та принципи, а саме: право на працю; право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на створення організацій для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; право на укладання колективних договорів; право працюючих жінок на охорону материнства; право на професійну орієнтацію та професійну підготовку; право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; право на інформацію та консультації; право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці і виробничого середовища; право на захист у випадках звільнення; право на гідне

ставлення на роботі; право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них тощо¹.

Практична новелізація національного трудового та соціального законодавства європейських країн значною мірою забезпечується шляхом імплементації директив Ради та Європейського парламенту щодо реалізації принципів рівності (заборони дискримінації) і свободи пересування працівників, обмеження максимального робочого часу та визначення часу відпочинку, забезпечення охорони праці, захисту працівників у випадку банкрутства або зміни власника підприємства, захисту прав працівників при масових звільненнях тощо.

Консолідована позиція європейської спільноти з актуальних питань у соціально-трудої сфері зазвичай також артикулюється в окремих актах «м'якого права». Так, наприклад, у резолюції Парламентської асамблеї Ради Європи 1993 (2014) «Гідна робота для всіх» наголошено на повазі спектру пов'язаних з трудовою діяльністю прав, які роблять працю гідною та доступною для всіх. Категорія «гідна праця» тлумачиться як продуктивна зайнятість на засадах свободи, рівності, безпеки та дотримання людської гідності. Базовими постулатами визнано неприпустимість будь-яких поступок урядів у сфері безпеки праці та безумовного додержання усіма суб'єктами відповідних вимог, налагодження тісної партнерської взаємодії державних інституцій з приватним сектором і громадянським суспільством для реалізації програми забезпечення гідних умов праці, гарантування «свободи об'єднань та укладання колективних договорів, права на справедливую винагороду і соціальноне забезпечення, недопущення дискримінації, надання послуг із зайнятості, захисту неповнолітніх, а також здорових і безпечних умов праці»². Соціальна акцептованість інституту гідної праці полягає у націленості на одночасне досягнення економічного та соціального прогресу.

До загальноєвропейських соціально-трудоих імперативів належить гарантування рівної винагороди за рівноцінну працю. Збереження диспропорції («гендерного розриву») у заробітній платні чоловіків і жінок детерміновано горизонтальною та вертикальною сегрегацією на ринку праці як негативного наслідку толерування роботодавцями принизливих гендерних стереотипів, заснованих на дискримінаційному сприйнятті особливостей жіночої трудової біографії, пов'язаної з народженням і вихованням дітей. Парламентська асамблея Ради Європи закликала соціальних партнерів, асоціації роботода-

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 грудня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

² Резолюція Парламентської ассамблеї Совета Европы 1993 (2014) «Достойная работа для всех» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.coe.int/t/r/parliamentary_assembly/\[russian_documents\]/\[2014\]/April2014/Res1993_rus.asp](https://www.coe.int/t/r/parliamentary_assembly/[russian_documents]/[2014]/April2014/Res1993_rus.asp).

вців і профспілки поважати та захищати право на рівну оплату за рівноцінну працю, у тому числі шляхом імплементації відповідного правового постулату у національне законодавство, розбудови гендерно збалансованих систем освіти, професійної підготовки та атестації, дотримання принципу збалансованого представництва при призначенні на посади державних службовців, розроблення і прийняття справедливих і прозорих систем оцінки професійної класифікації та тарифних ставок тощо. Важливого значення набуває запровадження державних і муніципальних програм догляду за дітьми і людьми похилого віку, а також сприйняття подружжям цивілізованої моделі рівномірного розподілу обов'язків по догляду за членами сім'ї і ведення домашнього господарства¹.

Принагідно зауважимо, що зазначені вище підходи є суттєвими для викорінення детермінованого статевою належністю негативного соціального феномену фемінізації бідності як відсутності у людини можливості задовольнити свої мінімальні біологічні, соціальні, духовні та культурні потреби². Досвід провідних європейських демократій свідчить, що у зазначеному контексті важливим є запровадження гендерного бюджетування як інструменту, що дає можливість «оцінювати вплив державної політики на становище громадян обох статей та перерозподіляти доходи і витрати таким чином, щоб зменшити соціально-економічну нерівність між чоловіками та жінками»³.

Резюмуючи, зазначимо, що еволюція соціально-трудових відносин об'єктивно зумовлена перманентним впливом низки суперечливих чинників (дефіцитом гідної праці, дискримінаційними проявами ринку праці, відсутністю належних умов для продуктивної зайнятості). Саме тому закріплення у вітчизняному законодавстві каталогу соціально-трудових імперативів має здійснюватися з обов'язковим урахуванням положень актів *acquis communautaire*, які містять науково обгрунтовані та соціально акцептовані універсальні управлінські алгоритми вирішення існуючих колізій.

¹ Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи 1715 (2010) «О разрыве в заработной плате женщин и мужчин» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/\[Russian_documents\]/\[2010\]/\[Paris2010\]/Res1715_rus.asp](https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2010]/[Paris2010]/Res1715_rus.asp).

² Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи 1558 (2007) «Феминизация бедности» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/\[Russian_documents\]/\[2007\]/\[Juin2007\]/Res1558_rus.asp](https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2007]/[Juin2007]/Res1558_rus.asp).

³ Рекомендація Парламентської асамблеї Ради Європи 1739 (2006) «О гендерном бюджетировании» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/\[Russian_documents\]/\[2006\]/\[Paris2006\]/Res1739_rus.asp#TopOfPage](https://www.coe.int/T/r/Parliamentary_Assembly/[Russian_documents]/[2006]/[Paris2006]/Res1739_rus.asp#TopOfPage).

ЗАПІЗНЕННЯ НА РОБОТУ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ

Пузирний В. Ф.,

*професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету,
д-р юрид. наук, доцент*

Однією із прогалин у трудовому праві є відсутність правового регулювання питань запізнення на роботу. На жаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні в чинному трудовому законодавстві поняття «запізнення на роботу» не встановлено. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) розглядає ситуацію в цілому й оперує такими поняттями, як «режим праці і відпочинку», «правила внутрішнього трудового розпорядку», «трудова дисципліна» тощо.

Відсутність законодавчого закріплення поняття «запізнення на роботу» викликає необхідність звернення до наукової думки щодо з'ясування зазначеного питання. Енциклопедична література дає загальноприйняте пояснення слова «запізнюватися», що відображене у тлумачному словнику як «приходити, приїжджати або наставати пізніше, ніж треба»¹.

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані дотримуватися трудової дисципліни, яка, у свою чергу, встановлюється правилами трудового розпорядку підприємства. Серед іншого, працівник зобов'язаний дотримуватися встановленого режиму роботи, зокрема вчасно приходити на роботу. Таким чином, запізнення на роботу вважається порушенням трудової дисципліни.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано стягнення у вигляді догани або звільнення.

Стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни може бути накладено тільки за наявності вини працівника. Принцип вини прямо закріплений у п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ та організацій – порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тягне за собою застосування дисциплінарних або

¹ Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наук. думка, 1970 – 1980. – Т. 3. – С. 259.

громадських стягнень, а також застосування інших заходів, передбачених діючим законодавством¹.

Принцип вини поширюється і на звільнення, і на догану як види дисциплінарного стягнення. Виходячи з цього за відсутності вини працівника в разі запізнення є недопустимим притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Слід зазначити, що в законодавстві відсутні відповідні норми, які визначають обставини, що виключають вину. Однак судова практика визначила певні обставини, які не можуть бути поважними: поміщення до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9)².

Запізнення на роботу може бути двох видів: 1) запізнення з поважної причини; 2) запізнення без поважних причин.

Поважними причинами можуть бути визнані: 1) хвороба працівника, його родичів чи близьких людей; 2) смерть одного з родичів; 3) стихійні лиха, складні погодні умови, аварії та ін.

При цьому роботодавець має право вимагати докази, що підтверджують відповідну причину запізнення. Такими є свідчення очевидців, довідки установ, що мають відношення до подій, що сталися (медичної установи, транспортної організації, Національної поліції, житлових управлінь тощо).

Як свідчить судова практика, досить важко дати оцінку обставин, що можуть впливати на поважність причин запізнення на роботу. Тому слід звернути увагу на норму, яка міститься у ст. 139 КЗпП України: працівник зобов'язаний працювати сумлінно. Незважаючи на недостатню чіткість критерію сумлінності, можна впевнено стверджувати, що саме він дозволяє дати правильно зрозуміти поважність причин запізнення на роботу. Якщо працівник виявив сумлінність під час виконання своїх трудових обов'язків, він не може вважатись винним. Вина працівника також виключається, зокрема, наявністю обставин непереборної сили.

¹ Типові правила внутрішнього трудового розпорядку: для робітників і службовців підприємств, установ та організацій : Затверджені постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням від 20 лип. 1984 р. № 213 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

² Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах [3-є вид., змін. і доп.]. – К. : Вид. дім «Скіф», 2008. – С. 151.

У Листі Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листопада 2006 р. № 270/06/187-06 зазначено, що поважними можуть бути визнані і причини сімейно-побутового характеру, якщо вихід працівника на роботу за наявності таких причин міг би заподіяти працівникові або іншим особам шкоду, що значно перевищує ту шкоду, що заподіяна власникові невиходом на роботу¹. Таке твердження є досить справедливим та розумним, і має обов'язково братись роботодавцем до уваги.

Вважаємо, що запізнення на роботу в часі може тривати до трьох годин, а рекомендований алгоритм дій для працівника, що запізнюється на роботу, повинен бути таким: 1) попередити керівництво про ймовірне запізнення; 2) пам'ятати про доказову базу, що підтверджує поважність причини запізнення; 3) якщо керівництво зажадає, необхідно написати пояснювальну, в якій пояснити причини свого запізнення.

Якщо звернутися до регулювання питань запізнень на роботу в зарубіжних країнах, то нам видається цікавим положення Трудового кодексу Республіки Білорусь, у якому в ч. 1 ст. 132 чітко передбачено, що працівники повинні вчасно приходити на роботу і повністю використовувати встановлену законодавством тривалість робочого часу для виконання своїх обов'язків².

Отже, враховуючи вищевикладене, доходимо висновку щодо необхідності належного правового врегулювання питань запізнень на роботу в трудовому законодавстві України. У зв'язку з цим пропонуємо в Трудовому кодексі України закріпити відповідну статтю «Запізнення на роботу», виклавши її в такій редакції:

«Запізнення на роботу – це поява працівника на робочому місці пізніше часу початку робочого дня (зміни), встановленого правилами внутрішнього розпорядку підприємства, установи чи організації.

Запізнення на роботу без поважних причин вважається порушенням режиму робочого часу.

Забораються притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника, який вчинив запізнення на роботу з поважної причини.»

¹ Лист Міністерства соціальної політики України (Мінпраці) «Щодо надання роз'яснення» від 20 листоп. 2006 р. № 270/06/187-06 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://consultant.parus.ua/?doc=04TC3340A3>.

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 URL: <http://трудовай-кодекс.бел/статя-132>.

УДК 349.2

СТАН НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ В ПЕРІОД СТАНОВЛЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ

Цесарський Ф. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент*

Дослідження вітчизняних науковців періоду становлення незалежної України щодо проблеми договорів (угод, контрактів) найму праці є важливою складовою становлення національної юридичної доктрини. Відображення цих досліджень, серед іншого, міститься в статистичних показниках наукової діяльності за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення», яку було виокремлено ще в радянській науці. Відповідно до узагальнень, що зробили фахівці Львівського державного університету внутрішніх справ В. К. Грищук, Б. О. Кириш, О. Ф. Пасека у 2010 р., протягом 1991 – 2009 років в Україні було захищено 7 докторських та 148 кандидатських дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора і кандидата юридичних наук з цієї спеціальності, присвяченої аспектам правової регламентації найманої праці.

При цьому у 1991 – 1992 рр. таких захистів не було, у 1993 році було захищено лише одну кандидатську роботу, в 1994 році – дві кандидатські, у 1995 році – ще дві, у 1996 – три кандидатських дисертації, у 1997 – дві роботи, у 1998 році – 5 кандидатських, у 1999 році – 6, у 2000 році – 5 кандидатських, у 2001 році – перша докторська і 8 кандидатських робіт, у 2002 році – одна докторська і 9 кандидатських, у 2003 році – одна докторська і 14 кандидатських, у 2004 році – 12 кандидатських, у 2005 році – 2 докторські та 13 кандидатських, в 2006 році – 7 кандидатських, у 2007 році – одна докторська та 12 кандидатських, у 2008 році – вже 22 кандидатських, а у 2009 році – 25 кандидатських дисертацій. Наведена статистика свідчить про певну активізацію наукової роботи з проблем трудового права у середині 90-х років ХХ ст. та про нове істотне зростання відповідного наукового пошуку в кінці першого десятиріччя ХХІ ст. З цього випливає, що до початку ХХІ ст. абсолютну більшість фахівців з трудового права в Україні становили автори, що сформувалися як науковці в радянський період.

Варто вказати на значущість навчальних закладів, де відбувався відповідний науковий пошук та робота спеціалізованих рад зі спеціальності 12.00.05; у цьому контексті особливе місце займає Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, де у вказаний період було захищено 5 докторських та 39 кандидатських дисертацій. Київський національний університет імені Тараса Шевченка став місцем захисту 1 докторської та 26 кандидатських, а Одеська національна юридична академія – однієї докторської та 11 кандидатських робіт. Також варто

вказати на роль Харківського національного університету внутрішніх справ, де відбувся захист 53 кандидатських робіт, та Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля (14 кандидатських робіт). Три кандидатські роботи були захищені у Львівському національному університеті ім. Івана Франка та лише одна – в Інституті держави і права ім. В. М. Корецького.

Тематика вказаних досліджень 1993 – 2009 рр. має певну специфіку, зумовлену вектором розвитку науково-педагогічної діяльності у цей період. Так, десять з досліджених дисертацій було присвячено специфіці праці працівників органів внутрішніх справ, ще шість – регламентації праці педагогічних та науково-педагогічних працівників, і ще шість – праці державних службовців; при цьому специфіці правової регламентації більшості інших сфер праці не було присвячено жодної дисертації. Примітно, що лише п'ять кандидатських робіт того періоду були присвячені міжнародним чи європейським правовим стандартам у сфері праці, їх імплементації та адаптації (дисертації Миколи М. Феськова 2002 р., Дмитра М. Величка 2008 р., Єгора В. Краснова 2008 р. Марини М. Грекової 2009 р. та Дениса В. Назарова 2009 р.).

При цьому в усіх досліджених дисертаційних роботах вітчизняних науковців 90-х років ХХ ст. абсолютну більшість джерел становили публікації радянського періоду, у наступному до них додалися посилання на пострадянські російськомовні та україномовні публікації, із мінімальною увагою до творів європейських науковців. Певними виключеннями у цьому загальному пострадянському дискурсі варто вважати проведення окремих наукових заходів з питань співвідношення трудового права України та європейських стандартів регламентації праці, видання у 2004 р. підручника «Трудове право ЄС» тощо.

У таких умовах спроби багатьох вітчизняних авторів за будь-яких обставин утриматися в межах радянського дискурсу трудового права іноді узагалі залишаються поза науковою аргументацією. Так, Л. Ю. Прогонюк у кандидатській дисертації 2013 р. указувала, що «використання зарубіжного досвіду не повинно бути основним шляхом формування інституту припинення трудових відносин». Я. А. Одовічена у цьому ж році в дисертаційному дослідженні вказувала, що «досвід країн ЄС необхідно застосовувати в частині, яка відповідає існуючому в Україні менталітету».

Концентрування сучасних вітчизняних дослідників виключно на радянській практиці та доктрині яскраво відображено у їх спробах періодизації розвитку питання трудового договору у правовій системі. Характерним є підхід Л. Ю. Величко, що пропонувала виокремити такі етапи розвитку правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі змін в організації виробництва і праці. Перший етап, до 1917 р., на її думку, становить «зародження правової регламентації розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця», другий (1917 – 1922 рр.) – відображає «появу правового впорядкування розірвання трудового договору з ініціативи наймача при ліквідації підприємства або скороченні штату працівників», третій (1922 – 1991 рр.) – «пода-

льший розвиток законодавства про розірвання трудового договору» та четвертий (з 1991 р.), що включає відповідне правове регулювання «в роки незалежності України». Аналогічно Н. Г. Москалик розвиток вітчизняного законодавства про строкові трудові відносини поділяє на три періоди: кінець 1917 – 1922 рр., 1922 – 1971 рр. та 1971 – 1991 рр., залежно від схвалення відповідних республіканських радянських кодексів.

Практично усі зазначені дисертаційні роботи 1993 – 2009 рр. з трудового права не могли оминати питання договорів найму роботи (трудо-вих договорів), значна кількість яких є прямо пов'язаною з питаннями договірної регламентації трудових відносин. Це, насамперед, три докторські роботи – Пилипа Д. Пилипенка («Проблеми теорії трудових право-відносин в умовах переходу України до ринкової економіки» 2001 р.), Миколи І. Іншина («Проблеми правового регулювання праці державних службовців України» 2005 р.) та Олега М. Ярошенка («Джерела трудового права України» 2007 р.), а також ще 34 кандидатські дисертації.

Ще у 16 дослідженнях того періоду вказані питання індивідуальних угод про працю були включені до предмета дослідження.

У період 2010 – 2016 рр. кількість дисертаційних досліджень зі спеціальності 12.00.05, присвячених найманій праці, продовжила зростати; достатньо вказати на те, що безпосередньо питанням трудових договорів у цей період було присвячено не менше 25 дисертацій. Насамперед, варто вказати на докторське дослідження Віктора О. Процевського «Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин» 2012 р. та захищені у Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка дисертації Наталії О. Мельничук «Договірне правове регулювання відносин у сфері праці» 2013 р. та Олени О. Коваленко «Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору» 2015 р. У вказаному університеті в зазначений період також було захищено дев'ять кандидатських дисертацій із вказаної тематики.

Варто вказати, що такий підхід може бути виправданим, насамперед, консервацією в Україні радянської моделі кодифікованої регламентації трудових відносин згідно з досі чинним Кодексом 1971 р. У 1996 р. відбулося закріплення у ст. 43 Конституції України норм щодо права на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, щодо заборони примусової праці, захисту від незаконного звільнення, права на своєчасне одержання винагороди за працю та створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності.

Втім запровадження нових стандартів економічних прав людини не привело до істотної зміни норм Кодексу 1971 р.; його термінологію та функції було запозичено в інших актах вітчизняного законодавства. Така ж термінологія зазнає сталого вжиття у правозастосовній практиці Конституційним судом України, судами загальної юрисдикції.

УДК 349.2

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК СКЛАДОВА ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Шабанов Р. І.,

*професор кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент*

Сучасні тенденції на українському ринку праці, позначені зростанням рівня безробіття, зневірою громадян у можливості отримати гідну цивілізовану людину винагороду за власну працю, втратою мотивації до професійного зростання, обумовлюють актуальність пошуку правових ідей, керівних засад, які б повернули праці своє природне значення – бути рушійною силою особистого та суспільного прогресу. Саме такої позиції дотримується Міжнародна організація праці, визначаючи загальносвітові принципи у сфері зайнятості населення. Основним міжнародним актом у сфері політики зайнятості можна назвати Конвенцію Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року. Даний міжнародно-правовий акт визначає основні напрямки політики у сфері зайнятості населення, яких повинні дотримуватися усі держави, що ратифікували Конвенцію. З преамбули Конвенції випливає, що Міжнародна організація праці зобов'язується сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та підвищення життєвого рівня¹. Однією з таких сучасних програм є концепція «гідної праці», сутність якої полягає у формуванні такої активної державної політики у сфері зайнятості, яка б органічно забезпечила загальне підвищення якості життя всього суспільства.

Міжнародна організація праці визначає гідну працю як «ефективну працю в гарних та безпечних умовах, яка дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені»². Основою

¹ Про політику в галузі зайнятості : Конвенція Міжнародної організації праці № 122 від 1964 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

² Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации : доклад МОТ URL : <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>.

гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників.

Уперше поняття гідної праці було введено у доповіді «Гідна праця» Генерального директора МОП Х. А. Сомавія на 87-ій сесії МОП. Гідна праця визначалася таким чином: «Гідна праця – це праця, за якої права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця має на увазі достатню працю у тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти та отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами»¹.

Ширше визначення гідної праці було наведено в пілотній програмі МОП з реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця визначається як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, шанує права людини, надає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що з'єднує економічні і соціальні цілі». У доповіді «Гідна праця в інформаційній економіці» Генерального директора МОП Х. А. Сомавія гідна праця визначається як «продуктивна праця, при якій шануються права людини і забезпечуються безпека і захист, а також можливість брати участь в ухваленні усіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих»².

Аналізуючи усі наведені визначення, розуміємо, що вони включають п'ять ключових характеристик гідної праці: продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на ухвалення рішень стосовно умов праці, трудових відносин і тощо шляхом соціального партнерства. Отже, гідна праця – це праця, яка з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю та сприяє розвитку здібностей людини.

Концепція гідної праці охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи, як такої; праця в умовах свободи – праця має бути

¹ ILO.1999a. Report of the Director-General: Decent work – International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.

² Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Справочное пособие / под ред. З. С. Богатыренко. – М. : Дело и сервис, 2011. – С. 17.

вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово¹. Як можна побажати, основним аспектом концепції гідної праці є зайнятість населення. У цьому контексті варто замислитись над тим, що концепція гідної праці має бути інтегрована в загальнодержавну політику зайнятості в Україні. Адже дефіцит гідної праці породжує протиріччя між працею, доступною для забезпечення життєдіяльності, і працею, яка могла би принести задоволення людині. У свою чергу, гідна праця повинна приносити достатній дохід. Відсутність або наявність можливостей гідної праці багато в чому визначає існуючу у світі ситуацію, для якої характерні величезні диспропорції в розподілі доходів. Бідність населення у багатьох країнах визначається саме відсутністю такого важливого елемента гідної праці, як можливість одержання достатньої та відповідної винагороди за працю.

Варто підкреслити, що концепція гідної праці, окрім налаштування на повну і ефективну зайнятість та справедливу заробітну плату, передбачає у найближчій перспективі розвиток творчої складової праці серед зайнятого населення. Адже у сучасному світі праця перестає бути винятково засобом забезпечення життєдіяльності та задоволення потреб людини і стає засобом самовираження та самоствердження людини. Звісно, у країнах, що розвиваються, гідна праця поки що сприймається винятково як діяльність, яка дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Однак вірним і для розвинених, і для країн, що розвиваються, є тезис про те, що праця відіграє вирішальну роль в індивідуальному виборі людини, добробуті родин, стабільності суспільства й, окрім того, забезпечує умови збереження та розвитку здоров'я і здібностей людини.

Гідна праця – актуальна потреба та необхідність для суспільства у цілому, яка визначає його майбутнє. Кожна країна повинна встановити власні цілі для скорочення дефіциту гідної праці, зважаючи на власні недоліки, умови, можливості, рівень розвитку, історичні й культурні традиції. Концепція гідної праці покликана забезпечити врахування соціальних інтересів у глобальній економіці як у розвинених, так і країнах, що розвиваються. Концепція гідної праці має бути центральним принципом у державній політиці зайнятості населення в Україні. Відповідно до цього до переліку принципів державної політики зайнятості населення, які містяться у ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», варто додати принцип забезпечення гідної праці.

¹ Standing G. A family of decent work indexes // *International Labor Review* (Geneva). – 1999. – Vol. 142. – № 2. – P. 221.

УДК 349.2

ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

Амелічева Л. П.,

*доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
ім. Василя Стуса,
канд. юрид. наук, доцент*

Кілька останніх десятиліть чітко проявляється нова тенденція розвитку юридичної науки – екологізація (або наповнення екологічним змістом правових норм) майже усіх галузей права. Необхідність процесу екологізації пояснюється тим, що норми екологічного права, закладені у спеціальних законах, не завжди здатні діяти при регулюванні екологічних питань. По відношенню до суб'єктів господарювання – роботодавців, тобто тих, хто забруднює і виснажує природне середовище, норми екологічного права діють через нормативні акти, які регулюють виробничу, в тому числі трудову діяльність цих суб'єктів.

Екологізація норм трудового права здійснюється шляхом запровадження законодавцем норм екологічного права в приписи законів про працю, які дозволяють урегулювати суспільно-трудові відносини, що впливають на навколишнє природне середовище. Законодавець використовує в нормотворчості такої спрямованості сталі й поширені еколого-правові поняття («навколишнє природне середовище», «навколишнє середовище», «довкілля», «охорона довкілля»). Отже, такі приписи містяться у: ст. 159 КЗпП України (працівник зобов'язаний особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу); ст. 153 КЗпП України (працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Інакше кажучи, вказаним приписом роботодавцю не дозволяється застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до працівника у встановленому законом випадку); ст. 6 Закону України «Про охорону праці» дублюється закріплене у ст. 153 КЗпП України право працівника на відмову його від роботи, про яке вже вище зазначалося (лише слід зауважити, що у ст. 6 Закону України «Про охорону праці»

законодавець замість поняття «навколишнє середовище» вживає його синонім «довкілля»), та ін.¹.

Сучасна екологізація норм трудового права базується на нових підходах еколого-правової спрямованості до інтерпретації сталих трудо-правових понять, що пропонуються вченими-правознавцями.

Так, В. Шарков висловлює думку про те, що службове (виробниче) приміщення, завод, фабрика, офіс, робоче місце – це свого роду «екологічний» дім працівника².

І. Кисельов указує на взаємопов'язаність впливу виробничого середовища і навколишнього природного середовища як важливих елементів безпеки праці й екологічної безпеки. Цим ученим зазначається, що важливим фактором, який впливає на виробниче середовище, стає загальна екологічна ситуація, особливо у промислово розвинутих країнах³.

І. Лагутіна розвиває в науці трудового права концепцію «зелених» робочих місць, поєднуючи її з концепцією гідної праці, що є доволі нестандартним підходом. На думку дослідниці, «зелені» робочі місця повинні відповідати критеріям (основним компонентам) гідної праці, тобто це повинні бути високоякісні робочі місця, що гарантують безпечні умови праці, стабільність зайнятості, достатню заробітну плату, прийнятні перспективи службового зростання і дотримання прав працівників⁴. Також слід зауважити, що вказана вчена нетрадиційно підходить до значення охорони праці у світлі концепції «зеленої» економіки. З її точки зору, охорона праці сприяє ефективності виробництва через забезпечення безпеки та культури праці, зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань на виробництвах, що гармонійно поєднують економічні потреби суспільства з потребою постійного відновлення і збереження довкілля⁵.

¹ Деякі лексико-семантичні особливості термінології права працівника на безпеку праці, обумовлені екологізацією трудового права // Правове забезпечення економічного розвитку та екологічної безпеки суспільства : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 50-й річниці створення Донец. нац. ун-ту та 30-й річниці створення каф. господар. права Донец. нац. ун-ту, 14-15 трав. 2015 р. / Донец. нац. ун-т; за заг. ред. д.ю.н. проф. А. Г. Бобкової. – Вінниця : ДонНУ, 2015. – С. 254–255.

² Шарков В. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции» // Государство и право. – 2002. – № 5. – С. 111.

³ Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право. – М. : Дело, 1999. – С. 221.

⁴ Лагутіна І. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Правознавство. – 2013. – Т. 18. Вип 1. – С. 44.

⁵ Лагутіна І. Здорові й безпечні умови праці при створенні «зелених» робочих місць // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і про-

У контексті даного дослідження необхідно зазначити, що серед роботодавців на ринку праці стає дедалі популярною теорія переходу від традиційного офісу до «зеленого» як одна із теорій управління організацією, мета якої зменшити негативний вплив діяльності компанії на навколишнє середовище та сприяти раціональному використанню ресурсів¹ через нове еко-мислення трудових колективів.

Приділимо увагу основним положенням цієї концепції, яка має суто прикладний характер. За концепцією «зеленого» офісу, будь-яке підприємство, незалежно від розміру, сфери і фінансового стану, може проявити екологічну відповідальність². І хоча, на перший погляд, кількість зекономлених ресурсів у невеликого підприємства може здаватися несуттєвою для покращення стану довкілля, саме включення принципів «зеленого» офісу до правил поведінки найманих працівників (у першу чергу, через додавання таких специфічних норм до правил внутрішнього трудового розпорядку як основного локального документа, що регулює відносини з трудової дисципліни) допомагає виконати одне з головних завдань – змінити ставлення працівників до збереження навколишнього середовища, в першу чергу, на роботі.

Поширення концепції зеленого офісу в ділових колах змінює зміст сучасних трудових відносин. Усе активніша екологізація трудової діяльності формує нові права й обов'язки як роботодавця, так і найманих працівників, які відрізняються екологічною (природоохоронною) спрямованістю.

Сьогодні в колективних договорах роботодавця і наймані працівники нерідко беруть на себе зобов'язання складати та виконувати щорічні плани заходів щодо енергозбереження із забезпеченням зменшення витрат на оплату комунальних послуг та енергоносіїв. Як наслідок, роботодавець здійснює матеріальне стимулювання тих працівників, які забезпечили економію паливно-енергетичних ресурсів та води шляхом упровадження енергоощадних технологій та обладнання, вжиття водозберігальних заходів та ін.³

блеми : тези доп. та наук. повідомл. учасників III Міжнар. наук.-практ. конф. ; м. Харків, 5 – 6 жовт. 2012. – С. 176.

¹ Амелічева Л. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки // Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький), 21 жовт. 2016 р. – Хмельницький : Хмельниц. ун-т управління та права, 2016. – С. 18–23.

² Зелений офіс: з турботою про довкілля, з вигодою для бізнесу / Представництво ООН в Україні. – Київ, ТОВ «Інжиніринг», ФОП Костюченко О. М. – С. 8.

³ Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Національного фармацевтичного університету на 2017–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nuph.edu.ua/publicna-informaciya>.

На деяких підприємствах учасники соціального діалогу на локальному рівні затверджують окремий додаток до колективного договору «Стратегія розвитку підприємства», що передбачає запровадження і реалізацію програми «зеленого» офісу або дотримання роботодавцем і найманими працівниками принципів «зеленого» офісу. Для цього можуть створюватися нові окремі підрозділи на підприємстві, в яких працівники виконують нові для них обов'язки щодо впровадження та реалізації вказаної програми, проведення пропаганди нового еко-мислення у працівників й відповідного навчання, організації екологічної сертифікації, що передбачає оцінювання відповідності організацій офісного типу стандарту СОУ ОЕМ.08.036.067 «Адміністративні послуги (офіси). Екологічні критерії»¹, що охоплює такі аспекти, як ефективне управління матеріальними та природними ресурсами, енергозбереження, якість оточуючого середовища робочої зони, поводження з відходами, закупівля товарів і послуг.

Таким чином, екологізація трудового права є одним із пріоритетних напрямів розвитку цієї галузі. На жаль, ще недостатньо цей напрям розвитку вказаної галузі досліджений науковцями трудового права, однак він є, безсумнівно, перспективним для проведення подальших наукових розвідок.

¹ Екологічна сертифікація організацій офісного типу за програмою «Зелений офіс». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecolabel.org.ua/accredit.html>.

УДК 349.2

ПОЛІТИКА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ПРАЦІ: УКРАЇНСЬКІ ПРАВОВІ РЕАЛІЇ ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ

Білоус О. Ю.,

*доцент кафедри конституційного,
міжнародного і кримінального права
Донецького національного університету
ім. Василя Стуса,
канд. юрид. наук*

Розвиток та ускладнення соціально-економічних відносин, орієнтація на ринкову економіку, інноваційні процеси виробництва та процеси глобалізації мають безпосередній вплив на трансформацію ринку праці. Результатами такого впливу є поява нових та нетипових форм трудових відносин.

Як відзначають М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков, модель традиційної (типової) зайнятості, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору на повний робочий день з постійним окладом, за невеликими виключеннями, існувала більш або менш стабільно до 70-х рр. минулого століття, коли масове поширення отримали нестандартні форми зайнятості, що характеризуються відсутністю або модифікацією класичних ознак традиційних трудових відносин. В умовах глобалізації економіки, міжнародної конкуренції, міжнародного поділу праці модель традиційної зайнятості вже не розглядається як така, що відповідає сучасним вимогам¹.

Статтею 43 Конституції України кожному гарантовано право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.

Свій розвиток конституційні положення знайшли в Кодексі законів про працю України, яким урегульовано трудові відносини працівників та роботодавців.

Проте діюче національне законодавство та проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. не охоплюють регулювання нових нестандартних форм зайнятості.

До нестандартних форм зайнятості нами зараховано такі: повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість, тобто режими зайнятості, неповний робочий час; тимчасові працівники; зайнятість на засадах вторинної зайнятості; зайня-

¹ Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Очерки теории трудового права. – Спб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 204.

тість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомна праця; праця за викликом; дистанційна зайнятість; позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість; нереєстрована зайнятість у неформальному секторі¹.

Немає єдиного підходу до нетипових форм зайнятості і серед науковців. Зокрема, згідно з однією позицією, поява нетипових форм зайнятості визначається як негативне явище, з яким потрібно боротися. В одній із Програмних резолюцій VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» в якості одного з основних завдань визначено протидію атиповим формам зайнятості².

Інша думка полягає в тому, що саме за допомогою нових нестандартних форм зайнятості можливо вирішити питання безробіття та економічного благополуччя населення.

Незважаючи на ставлення науковців та нормотворців, нетипові форми зайнятості набувають все більшого поширення на ринку праці України.

Вирішуючи питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості, слід звернути увагу на діючі міжнародні стандарти. Зокрема, Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 177 про надомну працю 1996 року та Рекомендація МОП № 184 встановлюють стандарти МОП про надомну працю, яка відповідно до ст. 1 Конвенції означає роботу, яку особа, що називає себе надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Конвенція МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року передбачає гарантії для домашніх працівників, беручи до уваги, що домашня праця, як і за попередніх часів, недооцінюється та залишається непомітною і в основному виконується жінками та дітьми, багато з яких є мігрантами або членами незаможних спільнот, та які є особливо вразливими перед дискримінацією, з точки зору умов праці й зайнятості, рівно як і перед іншими проявами прав лю-

¹ Л. В. Іванова, В.Г.Никифорова. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013 р. – Вип. 2 (49). Ч. 1. – С. 109.

² Про Програмні резолюції VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 // Профспілкові вісті. – 2011 р. – № 13 (579). – С. 7.

дини. До уваги також взято те, що у країнах, які розвиваються з традиційно обмеженими можливостями у формальному секторі, домашні працівники стаговлять значну частину національної робочої сили і, як за попередніх часів, належать до найбільш маргіналізованих категорій населення.

Питання використання позикової праці, яка передбачає укладення, як правило, строкового трудового договору між працівником та приватним агенством зайнятості, яке здійснює функції оформлення прийняття на роботу, звільнення, виплати зарплати, обчислення і сплати податків, ведення кадрового діловодства та в подальшому отримує винагороду за надання «в користування» працю позикового працівника іншим підприємствам, врегульовано Конвенцією МОП № 181 та Рекомендацією № 188.

Регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості знайшло відображення і в директивах Європейського Союзу. У листопаді 2008 р. була прийнята Директива ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС¹.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час.

Регламентації питань переходу працівників із неформальної до формальної економіки присвячено Рекомендацію МОП № 204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року².

Таким чином, закріплення в нормах трудового права основних векторів регулювання нестандартних форм зайнятості з урахуванням міжнародного досвіду дозволить подолати труднощі працівників, які виникають при реалізації їх прав, факт виключення із системи соціального забезпечення та інші ущемлення прав у вигляді низької оплати праці, поганих умов праці та відмови у праві на об'єднання.

¹ Лагутина І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2875>

² Рекомендація МОТ №204 о переходе от неформальной к формальнойэкономике 2015 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf.

УДК 349.2

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ОСІБ
ПОХИЛОГО ВІКУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Бобко В. Г.,

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

Право на працю належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість.

Розвиток ринкових відносин приніс нові тенденції щодо формування попиту на ринку праці, які, у свою чергу, відбиваються на трудовій правосуб'єктності громадян. Чітко простежується нехтування працівниками старшого віку. Сьогодні досить часто в оголошеннях про підбір кадрів можна натрапити на цілу низку вимог, не передбачених законодавством, встановлених приватними підприємствами та ін.

Дослідженням проблем у сфері реалізації права на працю займалися: О. А. Антон, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, О. В. Гаврилюк, О. І. Процевський, В. Ф. Пузирний, О. М. Ярошенко та ін. Однак слід зазначити, що реформи, які проводяться в Україні, а також реалії сучасного ринку праці зумовлюють необхідність постійного вдосконалення норм трудового законодавства та механізмів його реалізації, що й указує на актуальність обраної проблеми.

Однією із категорій працівників, що зазнає сьогодні чи не найбільших утисків у сфері праці, є особи старших вікових груп, у тому числі літні працівники і особи похилого віку. Представники саме цієї вікової категорії, незважаючи на наявність досвіду та значного трудового стажу, все більше піддаються дискримінації, особливо при прийнятті на роботу, а також в оплаті праці.

Аналізуючи вакансії при прийнятті на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, до 40 років).

Однак роботодавці не дотримуються законодавства про працю, а саме Кодексу законів про працю, у якому в ч. 3 ст. 22 встановлено умови обмеження при прийнятті на роботу. Зокрема вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством і ні в якому разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийнятті на роботу.

Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників встановлює, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять¹. Тобто Рекомендація не містить чітких вікових критеріїв щодо віднесення особи до категорії літніх працівників. Водночас Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р.² виділяє лише осіб похилого віку, відносячи до них чоловіків у віці 60 та жінок з поступовим збільшенням віку до 60 років і старших, а також осіб, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше півтора року.

Як зазначалось, ст. 22 КЗпП визначає, що додаткові вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватись законодавством. Так, сьогодні встановлено граничний вік перебування на посадах для державних службовців. Однак такі норми пов'язані з особливістю трудової функції, що виконується цією категорією працівників.

Отже, трудове законодавство України містить ряд норм, що направлені на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, та є важливою гарантією при дискримінації. Проте в сучасних умовах вони потребують удосконалення. Водночас основним недоліком діючого законодавства є відсутність чітких механізмів реалізації його норм та конкретних санкцій за порушення останніх.

У судовій практиці мають місце нечисленні справи щодо захисту осіб похилого віку при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу. Так, громадянин, який бажав працевлаштуватися у 54-річному віці, в центрі занятості отримав направлення на роботу у видавництво на вакантну посаду комірника. У видавництві йому відмовили у прийнятті на роботу і у направленні зробили відмітку «обмеження за віком до 30 років». На думку цього громадянина, це є незаконним відповідно до ст. 22 Кодексу законів про працю, адже розцінюється ним як необґрунтована відмова при прийнятті на роботу, оскільки на дану посаду вікові обмеження законодавством не встановлено.

Дана особа подала позовну заяву із вимогою визнати вказані дії незаконними та моральною компенсації. Доводи відповідача щодо відсутності вакансії комірника на час звернення позивача з приводу працевлаштування і помилкового зазначення підстав відмови суд вважає безпідставними і такими, що суперечать матеріалам справи. Тому вимоги позивача щодо визнання відмови йому у працевлаштуванні не-

¹ Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 2. – С. 1173-1179.

² Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

правомірною є доведеними і судом задовольняються. Що стосується вимог позивача про стягнення моральної шкоди, то суд вважає їх недоведеними. Позов задоволено частково¹.

Постановою Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» п. 6 встановлено, що відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю суди досередині розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП і також, якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові².

У юридичній літературі висловлювались численні пропозиції вчених, які вважають за необхідне надати нор мативне визначення поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу»³, встановити обов'язкову пись мову форму відмови⁴, застосовувати до роботодавців заходи дисциплінарної, матеріальної та адміністративної відповідальності⁵.

Однак розробники проекту Трудового кодексу не врахували вказані наукові позиції, виклавши п. 1 статті 29 наступного змісту: «Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу»⁶. На думку автора, подібна правова

¹ Рішення Київського районного суду м. Харкова від 18.01.2012 р. у справі № 2018/2-4146/11 провадження № 2/2018/642/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень [Електронний ресурс]. - <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>.

² Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України №9 від 06.11.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

³ Стичинський Б.С. Зуб І.В, Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. - К: Вид-во АС.К, 2003.- С.154.

⁴ Мовчан А.О. Деякі гарантії реалізації права на працю під час існування відносин із добору кадрів // Право і безпека. – 2006. – № 5. С. 108.

⁵ Коротка А.О. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (Окремий аспект) // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право». – 2012. – Вип. 18 – С.153.

⁶ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

конструкція вміщує два окремі принципи, які мають протилежний зміст та не сприятимуть захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

З огляду на викладене необхідно передбачити додаткові гарантії при укладенні трудового договору з указаними особами і закріпити їх у Трудовому законодавстві. На думку автора, потрібно закріпити в Трудовому Кодексі України норму наступного змісту: «Забороняється відмова у прийнятті на роботу з мотивів досягнення громадянами пенсійного віку. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям громадян роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку».

Надалі на загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості осіб старших вікових груп, які б передбачили не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх.

Викладені пропозиції щодо вдосконалення законодавства можуть бути враховані при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

УДК 349.226

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА
АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ:
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Боровська І. А.,

*старший викладач кафедри
цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу лише у випадках, передбачених чинним законодавством України, а саме за наявності загальних і додаткових підстав, визначених статтями 40, 41 КЗпП України та спеціальним законодавством у сфері праці.

Згідно з уніфікованими нормами міжнародних угод, які регламентують підстави і порядок припинення трудового договору з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 р.).

При цьому особливої уваги заслуговує питання правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Так, зміни в організації виробництва і праці у більшості випадків супроводжуються таким явищем, як вивільнення працівників, і передбачають проведення власником або уповноваженим ним органом низки заходів, визначених законодавством України, зокрема отримання попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ч. 1 ст. 43 КЗпП України), завчасне надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення (ч. 2 ст. 49-4 КЗпП України), доведення до відома державної служби зайнятості про заплано-

ване вивільнення працівників, якщо таке вивільнення є масовим (ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України).

Згідно з ч. 7 ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Водночас законодавство про працю не містить визначення, яке рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) слід вважати обґрунтованим або необґрунтованим. Така категорія є оціночною і конкретизується залежно від фактичних обставин, що призвели до розірвання трудового договору, забезпечуючи при цьому індивідуальний підхід до врегулювання трудових правовідносин.

Як слушно зазначає М. І. Іншин, необхідність застосування оціночних понять у трудовому праві пов'язується, в першу чергу, з тим, що законодавець не може точно описати всі явища, що зустрічаються в правовому обороті, і обмежується загальними ознаками¹.

Оціночні поняття дають правозастосовному органу (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір) можливість розсуду і оцінки фактів. У трудовому праві оціночні поняття неминучі, і вони широко застосовуються².

Водночас слід підтримати позицію науковців, що законодавче регулювання оціночних понять трудового права є недостатньо чітким та однозначним, а тому необхідним є подальше вдосконалення чинного трудового законодавства щодо регламентації таких понять з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості правових норм³.

Слід зазначити, що у проекті Трудового кодексу України, який на даний час переданий до другого читання до Верховної Ради України, його розробниками збережена вищезазначена норма, проте в децю іншому трактуванні, а саме: «у разі відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у погодженні розірвання трудового договору з працівником, в його рішенні мають

¹ Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 162.

² Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. – 1970. – № 7. – С. 104–108.

³ Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 165.

бути викладені обґрунтовані підстави такої відмови» (ч. 3 ст. 114 проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р.).

Таким чином, вбачається намагання розробників проекту Трудового кодексу України конкретизувати вимоги щодо змісту рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а саме обов'язковість зазначення у ньому обґрунтованих підстав відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У цій площині деякі роз'яснення надані у постанові Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». А саме у п. 19 цієї Постанови зазначається, що, розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Крім того, слід враховувати той факт, що згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо: а) не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більш як половини його членів; б) згода надавалася на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу; в) з інших підстав, ніж зазначалося у поданні роботодавця, а потім у наказі про звільнення¹.

Отже, аналіз положень законодавства про працю та судової практики дозволяє дійти висновку, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є обґрунтованим та правомірним, якщо: по-перше, таке рішення містить підстави, що підтверджують відсутність об'єктивної необхідності та обґрунтованості запровадження власником або уповноваженим ним органом змін в організації виробництва і праці, а також не-

¹ Трудове право України : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. – [5-е вид., допов.]. – Х. : Право, 2014. – С. 401.

виконання ним законодавчо визначених умов, порядку розірвання трудового договору та заходів, пов'язаних з вивільненням працівників (ч. 4 ст. 32, статті 43, 44, частини 1, 2 ст. 47, ч. 3 ст. 49-2, ч. 2 ст. 49-4, ст. 116 КЗпП України, пункти 4, 13 Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 р.); по-друге, таке рішення прийняте виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який є правомочним розглядати подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору (статті 43, 43-1 КЗпП України); по-третє, виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) додержаний порядок розгляду подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору, встановлений ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Бортник С. М.,

*декан факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Проаналізувавши норми трудового законодавства, ми дійшли висновку, що в них досить повно та змістовно розкривається сутність трудових прав працівників різних категорій, у тому числі й працівників поліції. Проте слід зазначити, що ефективно здійснення правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції України неможливе без їх диференціації, що обумовлено специфікою роботи вказаної категорії працівників.

Диференціація – це особливе регулювання суспільних відносин, яке встановлює (в порядку доповнення до актів загального законодавства або в порядку вилучення з цих актів) спеціальні правила, що належать тільки до даної сфери, до певного кола осіб, до певного району тощо¹. Досить змістовно сутність поняття «диференціації», на нашу думку, розкриває Ф. М. Левіант. Відповідно до точки зору вченої, під диференціацією трудового права потрібно розуміти: поділ його норм відповідно до основних видів урегульованих ними трудових відносин; розподіл норм трудового права відповідно до внутрішньої градації основних видів трудових відносин, залежно від галузі господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підприємством та інших особливостей праці².

Вважаємо необхідним зазначити, що диференціація правового регулювання не суперечить проголошеному в КЗпП України³ правилу про рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Спеціальні норми, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудових прав певних категорій працівників, зовсім не

¹ Проблемы трудового права / отв. ред. В. И. Смоларчук. – М. : Юрид. лит., 1968. – С. 40.

² Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф. М. Левиант. – Изд-во ЛГУ, 1960. – С. 26.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.

передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються, передусім, на досягнення балансу гарантій трудових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці¹. Такої ж точки зору дотримується і В. І. Прокопенко. Автор зазначає, що диференціація трудового законодавства не протирічить ідеї соціальної рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників та роботодавців мають своєю метою не створення привілеїв відповідним соціальним прошаркам, а досягнення більшої відповідності норм трудового права особливостям трудових відносин. Науковець указує, що диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працюючих. Більше того, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такого рівня соціальної рівності, який вище рівня, що визначений принципом рівноправ'я. Саме це дозволяє вирівнювати соціальне становище певних соціальних груп, котрі за фактичними умовами праці або внаслідок інших обставин виявились в соціально обмеженому стані².

Необхідність диференціації правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції, в першу чергу, пов'язана зі специфічним адміністративно-правовим статусом працівників поліції. Диференціація правового регулювання їх трудових прав забезпечується Законом України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 р., який визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України. Крім того, в зазначеному нормативно-правовому акті наголошується, що за поліцейськими зберігаються всі права, визначені для громадян України Конституцією та законами України, крім обмежень, які встановлюються в даному Законі.

Аналіз норм зазначеного вище нормативно-правового акта дає нам змогу дійти висновку, що диференціація трудових прав працівників поліції є незначною. Майже всі трудові права, що визначаються в спеціальних нормах, дублюють трудове законодавство України чи посилаються на нього. Проте справедливим буде наголосити на існуванні певної диференціації в їх правовому регулюванні, зокрема:

– по-перше, в Кодексі законів про працю України зазначено, що одним із трудових прав працівників є право на страйк. Однак у ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» зазначено, що працівник

¹ Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

² Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. – Х. : Консум, 1998. – С. 84.

Національної поліції України не може організовувати страйки та брати в них участь;

– по-друге, і в трудовому, і в спеціальному законодавстві зазначається, що в органах (закладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватися професійні спілки. Крім того, в Законі України «Про Національну поліцію» наголошено, що обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається. Однак у цьому ж нормативно-правовому акті зазначається, що професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь. А відтак можна говорити про існування певної правової колізії;

– по-третє, диференціація правового регулювання трудових прав працівників поліції передбачає не лише встановлення обмежень, вона також спрямована на розширення змісту окремих трудових прав. Так, наприклад, відповідно до Закону України «Про національну поліцію» поліцейським за кожний повний календарний рік служби в поліції після досягнення п'ятирічного стажу служби надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як п'ятнадцять календарних днів.

УДК 349.2

ЩОДО ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Бригадир І. В.,

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

Реформування системи правоохоронних органів розпочалася зі здобуттям незалежності Україною і поступально продовжується до сьогодні. Ключове значення в цьому процесі має саме реформування системи органів міліції, а тепер поліції. Зміни в структурі, завданнях та принципах діяльності саме цих органів найбільше впливають на пересічного громадянина. Адже саме з поліцейськими початково мають справу як особи, які постраждали від правопорушень, так і самі правопорушники, саме поліцейські забезпечують «ефект присутності» правоохоронців у повсякденному житті на дорогах та вулицях, при проведенні публічних заходів тощо. Тому держава та суспільство приділяє надзвичайно велику увагу питанню реформування системи органів поліції. Проте кожна реформа неможлива без кількісних та якісних змін у кадровому забезпеченні реформованого органу. І якщо кількісні зміни ще можуть залежати здебільшого від волі «реформаторів», то якісні зміни потребують зусиль як органів влади, в частині створення умов для таких змін, так і зусиль окремих працівників, які повинні мати можливості та бажання до таких змін. І саме ця складова, на нашу думку, є головною в процесі реформування органів поліції.

Тому саме від забезпечення органів поліції якісними, компетентними та вмотивованими працівниками залежить результат реформування – забезпечення законності та правопорядку в країні, а також підвищення рівня довіри населення до правоохоронців.

Неабияку роль у зміцненні кадрового потенціалу відіграє система підготовки майбутніх поліцейських. Світова практика показує, що далеко не кожен поліцейський повинен мати вищу юридичну освіту. Україна не є виключенням. Достатньо початкової професійної підготовки з основами юридичних знань, необхідних для охорони публічного порядку, припинення правопорушення та збереження його слідів до прибуття відповідних фахівців, які компетентні кваліфікувати правопорушення, приймати процесуальні рішення, фіксувати сліди правопорушення тощо. Тобто грубо існує дворівнева система реагування на правопорушення чи надзвичайну подію – перша ланка забезпечує швидке реагування та прийняття рішення про виклик від-

повідних фахівців, друга – фахівці, які виконують функцію оперативно-слідчого супроводження події.

Пересічним громадянам наочною та зрозумілою є робота саме первинної ланки роботи поліції. Робота фахівців залишається непоміченою, але саме від їх рівня підготовки та якості виконаної роботи залежить дотримання принципу невідворотності відповідальності. Роботу фахівців у поліції поверхово можуть бачити тільки особи, які є потерпілими чи підозрюваними. Тому в суспільстві складається хибне враження, що поліцейським є той, хто патрулює вулиці та дороги і приїжджає за викликом. А йому мати вищу юридичну освіту не обов'язково. Тому виникає питання про доцільність існування системи вищих навчальних закладів (ВНЗ) у системі МВС, які здійснюють підготовку поліцейських, про те, навіщо утримувати значний штат викладачів та курсантів, якщо можна набрати на відповідні посади працівників з числа осіб, які отримали вищу юридичну освіту в системі ВНЗ МОН України. Таким чином, МВС України не буде витрачати кошти на підготовку фахівців, а буде залучати уже дипломованих, проводити професійну підготовку протягом 6 – 12 місяців, і все – слідчий або оперативник готовий. Така думка існувала і в окремих посадових осіб як МВС України, так і Національної поліції.

Такий підхід не враховує реалії сьогодення України. Так, дійсно, отримавши фахівця з дипломом системи ВНЗ МОН України, МВС витратить кошти тільки на його перепідготовку та адаптацію для роботи в поліції. Однак це аж ніяк не означає, що цих коштів не буде витрачено державою. Адже підготовка студента у ВНЗ МОН України теж потребує фінансування утримання відповідних викладачів та інфраструктури. Вартість підготовки студента та курсанта за одним напрямом підготовки суттєво не відрізняється. Тому фінансування державного замовлення на навчання фахівців-поліцейських буде все одно здійснено за рахунок Державного бюджету, а спекуляції на цю тему є тільки «перетягуванням бюджетної ковдри». Однак на виході ми отримуємо різний результат. Вищий навчальний заклад МОН України випускає фахівця, якого МВС України повинно готувати протягом 6 – 12 місяців для адаптації. А це додаткові видатки на підготовку (утримання інфраструктури та викладачів-тренерів), плюс видатки у вигляді грошового утримання такого майбутнього поліцейського із заробітною платою майже рівною зарплаті поліцейського діючого, і не йде в жодні порівняння з грошовим утриманням курсанта. Вищий навчальний заклад МВС України за той самий строк, що і «цивільні» ВНЗ, випускає повністю адаптованого та підготовленого фахівця, окремі навички якого тренувалися не 6 – 12 місяців, а 3 – 4 роки шість днів на тиждень з практичним стажуванням у діючих підрозділах поліції.

Черговим кроком у похованні системи підготовки кадрів для Національної поліції в системі МВС України є поданий законопроект «Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої

професії». Цим проектом Закону, зокрема, передбачається надання права надавати вищу юридичну освіту тільки ВНЗ МОН України та приватним ВНЗ, а також пропонується відносити до роботи в галузі права дуже обмежене коло посад – в системі МВС України до таких посад можна віднести тільки начальника юридичного департаменту та його заступника. Цим Законом слідчі взагалі не віднесені до правників (юристів). Прийняття цього Закону призведе не тільки до знищення системи підготовки правознавців у ВНЗ зі специфічними умовами, але й до того, що особи зі здобутою вищою юридичною освітою не будуть приходити на службу до МВС, СБУ, ЗСУ та інших силових структур через безперспективність фахового росту за межами відповідної системи. Будь-який слідчий думає про те, що після завершення кар'єри в поліції він може працювати в інших професіях за фахом права. З прийняттям цього Закону жодна амбітна молода людина не вибере посади в поліції, якщо її диплом по суті буде «поховано». Цікавим є питання до авторів Закону про те, а яким чином буде набирати фахівців-правознавців СБУ, адже Академія СБ України теж готує правознавців для своєї системи, чи теж будуть набирати з числа цивільних осіб і проводити перепідготовку 6 – 12 місяців?

Тому, на нашу думку, будь-яка спроба ліквідації системи ВНЗ МВС України, позбавлення її права готувати фахівців для системи органів поліції має розглядатися антидержавницькою позицією або як бажання понизити рівень фаховості поліцейських для створення умов уникати відповідальності (криміналізації країни).

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИМИРНО-ТРЕТЕЙСЬКИХ ПРОЦЕДУР ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Бурак В. Я.,

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка
канд. юрид. наук, доцент*

Чинне законодавство передбачає примирно-третейський порядок вирішення колективних трудових спорів.

Під примирно-третейськими процедурами слід розуміти особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйняттого для сторін рішення, який є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не заборонені законодавством. До примирно-третейських процедур відносимо вирішення колективного трудового спору примирною комісією, трудовим арбітражем, участь незалежного посередника і Національної служби посередництва і примирення.

Особливістю примирно-третейської процедури є те, що органи, які вирішують колективний трудовий спір, утворюються або залучаються за ініціативою однієї зі сторін. Про утворення відповідних примирних органів сторони укладають угоду. Законодавством визначений строк утворення відповідних органів. Строк утворення примирної комісії залежить від рівня виникнення спору. Відповідно до закону примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість ініціатором утворення трудового арбітражу можуть бути як сторони, так і незалежний посередник. Він утворюється у триденний строк незалежно від рівня спору.

Наступною особливістю примирної процедури є право сторін самостійно визначати осіб, які будуть членами примирних органів. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою. Положення про примирну комісію визначає, що порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною зі сторін самостійно. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням. Тобто кожна сторона самостійно приймає рішення про делегування своїх предста-

вників до примирної комісії і належним чином це оформляє. Роботодавець видає наказ про делегування своїх представників, а профспілкова організація приймає рішення і оформляє це протоколом засідання.

Склад трудового арбітражу формується угодою між сторонами колективного трудового спору.

Відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі своїх представників до примирної комісії. Натомість трудовий арбітраж формується сторонами зі списку трудових арбітрів, який затверджений Національною службою посередництва і примирення. Що ж стосується незалежного посередника, то він залучається сторонами колективного трудового спору. Натомість Національна служба посередництва і примирення вважає, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту). Тобто в даному випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим пропонується залучити незалежного посередника з числа підготовлених НСПП осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору.

Примирні органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник) створюються лише для цієї справи і по вирішенню або спливу строку передбаченого для розгляду цього спору вони припиняють своє існування.

Разові органи на певний випадок (*ad hoc*) створюються для розгляду лише однієї справи, процесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи такий орган припиняє свою діяльність.

Відповідно до вимог статті 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод справи про цивільні права та обов'язки осіб, а також справи про кримінальне обвинувачення мають бути розглянуті у суді впродовж розумного строку. Ця вимога спрямована на швидкий захист судом порушених прав особи, оскільки будь-яке зволікання може негативно відобразитися на правах, які підлягають захисту. А відсутність своєчасного судового захисту може призводити до ситуацій, коли наступні дії суду вже не матимуть значення для особи та її прав.

Поняття розумного строку є оціночним. У кожному разі розумним слід вважати строк, необхідний суду для правильного і своєчасного (без невинуватих зволікань) вирішення справи у передбаченій законом процесуальній формі.

Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінки того, чи був даний термін у даних обставинах перевищений, чи ні, необхідно опиратися на відповідні критерії.

Такими критеріями можна вважати складність справи, поведінку заявника та поведінку органів державної влади (насамперед, суду), важливість справи для заявника.

Крім зазначених критеріїв у практиці Європейського суду з прав людини звертається також увага на значущість для заявника справи, яка знаходиться на розгляді суду, або особливе становище сторони в процесі.

Відповідно до чинного законодавства колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Положенням про примирну комісію передбачено, що повноваження примирної комісії припиняються після прийняття нею рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). Водночас із закону випливає, що повноваження примирної комісії також можуть закінчуватися у випадку, коли примирна комісія не прийняла погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у строки, визначені законом або угодою сторін.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

З метою належного забезпечення інтересів сторін колективного трудового спору і забезпечення дотримання принципу розумності строків необхідно підтримати пропозицію, висловлену в науковій літературі, і передбачити, що коли примирна комісія у встановлений термін не змогла прийняти рішення, то протягом трьох днів за взаємною згодою вона може звернутися до незалежного посередника.

Ще однією особливістю примирно-третейської процедури є те, що закон не передбачає примусового порядку виконання рішень примирних органів. Однак практичні працівники вже давно вносять пропозиції стосовно надання рішенням примирних органів сили виконавчого листа, щоб у разі невиконання однією зі сторін прийнятого рішення у встановлені терміни зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання із відповідними правовими наслідками.

Зазначені особливості примирно-третейських процедур як впливають на порядок вирішення колективного трудового спору, так і можуть слугувати орієнтирами для удосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів.

УДК 349.2

**ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ЯК КОМПОНЕНТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН****Вакарюк Л. В.,***доцент кафедри публічного права
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича,
канд. юрид. наук, доцент*

Правовий режим у трудовому праві повинен забезпечувати бажаний соціальний ефект, створювати конкретну юридичну атмосферу для задоволення інтересів суб'єктів трудових відносин.

Залежно від мети правового регулювання трудових відносин правовий режим в одному випадку може бути стимулюючим, в іншому – навпаки – обмежуючого плану. Але так чи інакше для правового режиму мають первинне значення такі умови, як час, простір, коло осіб, на яких він поширюється. У будь-якому режимі всі ці три компоненти наповнюються конкретним, «живим» змістом.

Оскільки правовий режим втілений у відповідних способах, засобах і прийомах, то законодавець якраз і покликаний «настроювати» правові засоби на конкретний режим роботи, створювати як для працівників, так і для роботодавців специфічний юридичний клімат. Це говорить про те, що правові режими завжди мають нормативну основу. Правовий режим є характеристикою правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці, однією із його сторін. Він розкривається завдяки правовому регулюванню як такому і безпосередньо сам впливає на таке регулювання, втілюючись, як ми уже зауважували, у відповідних способах, засобах, прийомах.

Як підкреслював С. С. Алексєєв, як тільки право розглядається в динаміці, у функціонуванні, воно відразу ж розкривається новими суттєвими гранями, сторонами своєї інституційності, і виникає необхідність багатопланового висвітлення правового регулювання, таких його сторін, як механізм, способи, методи, типи регулювання, а тепер ще правові режими¹.

В правових режимах нормативно встановлюється ступінь державного впливу як на трудові відносини в цілому, так і на поведінку суб'єктів трудових відносин. Це здійснюється шляхом різного роду дозволів, обмежень, заборон, пільг, можна сказати, окреслюються межі використання юридичних можливостей. Ступінь

¹ Алексєєв С. С. Общая теория права : [учебник]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – С. 243.

певних свобод, обмежень, заборон суб'єктів трудових відносин залежить від існуючих способів правового регулювання (методу): від певного співвідношення способів – централізованого та децентралізованого у бік їх домінування. Особливе значення правового режиму проявляється у встановленні правового статусу суб'єктів індивідуально-трудоових і колективно-трудоових відносин, їх суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, визначеного порядку між ними, що передбачає дотримання сторонами певної процедури. Так, при підготовці проекту колективного договору чи угоди, перед їх укладенням, сторони дотримуються певної процедури: проводять переговори, надають консультації, звертаються, у разі необхідності, до посередника. Особливе значення тут відводиться, як уже зауважувалося, відповідним способам правового регулювання, що концентруються у методі. У кожному конкретному випадку виділяється головний, домінуючий спосіб, який і визначає характер відповідного режиму, жорсткість правового впливу, активність і одночасну самостійність чи підпорядкування суб'єктів правових відносин¹.

Так, російський учений М. М. Султигов указує на ту обставину, що в межах правового режиму проявляються різні способи правового регулювання, але в кожному режимі це багато в чому визначає його специфічний характер, тому що один зі способів часто виступає як пріоритний або домінуючий над іншим способом, внаслідок чого цей домінуючий спосіб має вирішальне значення в правовому регулюванні і створює при цьому особливий, специфічний напрямок або зручну для себе атмосферу, «клімат»². З указаного можна зробити висновок про те, що юридичний режим втілюється в одному зі способів правового регулювання, чим створює сприятливий клімат для правового регулювання в цілому. Разом з тим ми не можемо погодитися з думкою автора про те, що режим, як такий, створює при цьому особливий, специфічний напрямок для правового регулювання, оскільки, на нашу думку, такий напрямок задає метод правового регулювання, який концентрує в собі всі засоби та способи, тобто весь юридичний інструментарій, у який, до речі, входить і юридичний режим. Питання в іншому: саме юридичний режим створює умови для сприятливого регулювання, вказуючи на певні дозволи, заборони. Таким чином, правовий (юридичний) режим реалізується через метод правового регулювання. І не тільки.

Як зауважує А. В. Малько, правовий режим є складним комплексом як взаємозв'язків, так і взаємовідносин, реалізується

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 35.

² Султигов М. М. Конституційно-правовий режим обмеження державної влади : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01. – СПб., 2005. – С. 45–46.

через категорію механізму правового регулювання, тому він, як правило, є змістовною характеристикою конкретних нормативних засобів (способів), що мають за мету організувати, упорядкувати, ввести в певні рамки як визначену ланку життєдіяльності людей, так і більш широкі соціальні процеси, в межах яких дані об'єкти і суб'єкти взаємодіють. Тому, окрім елементів механізму правового регулювання, в рамках якого здійснюється правовий режим, структура останнього включає в себе ще й такі складові, як суб'єкти, їх правовий статус, об'єкти, систему гарантій, відповідальність за порушення режиму¹. Так, відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., передбачаються певні види юридичної відповідальності за наявності певних підстав, іншими словами, порушення відповідного режиму, щодо процедури укладення і виконання колективних договорів і угод: за ухилення від участі в переговорах (ст. 17 КЗпП України); за порушення і невиконання колективного договору, угоди (ст. 18 КЗпП України); за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю (ст. 19 КЗпП України).

Отже, правовий режим дає можливість виявити особливості юридичного регулювання визначеної території діяльності, специфіку запровадження цієї діяльності, а також специфіку запровадження способів правового регулювання, які опосередковують існування і функціонування тих чи інших об'єктів та визначають відповідний статус працівників, запроваджуючи при цьому певні дозволи і заборони. При цьому правовий режим у трудовому праві не обмежується рамками правового регулювання, він, перш за все, забезпечує настання бажаного соціального ефекту як для сторін індивідуальних, так і колективно-договірних правовідносин. Необхідно відзначити, що саме даний ефект сприяє виконанню мети правового регулювання трудових відносин, у зв'язку з чим правовий режим об'єднує всі правові засоби, які разом з ним забезпечують виконання завдань і мети трудового права як галузі права.

При зміні даних станів повинні змінюватися і відповідні правові режими. Іноді ж, навпаки, правові режими мають мету – сприяти зміні визначених соціальних процесів².

Отже, можна вказати також на ту обставину, що категорія «правове регулювання» включає в себе, окрім механізму, методу та інших правових явищ, ще й правовий (юридичний) режим.

Правовий режим у трудовому праві має свої специфічні особливості, адже саме ця галузь права визначає «носія унікальної природної

¹ Правовые режимы: общетеоретический и отраслевые аспекты: [монография] / под ред. засл. деятеля науки РФ, докт. юрид. наук, проф. А. В. Малько и докт. юрид. наук, проф. И. С. Барзиловой. – М. : Юрлитинформ, 2012. – С. 11–12.

² Там само. – С. 12.

здатності до праці – тобто людину, природна здатність якої до праці є основним головним джерелом існування держави і суспільства»¹. Тому у держави також повинен бути яскраво виражений інтерес у встановленні сприятливого режиму праці, щоб сторони трудових відносин максимально повно реалізовували свої інтереси – роботодавець, у свою чергу, отримував прибуток, а працівник отримував оплату праці і, таким чином, мав можливість задовольнити свої матеріальні і духовні потреби, а також потреби суспільства у цілому. А звідси, трудове законодавство, на цій підставі, повинно сформулювати в якості одного із завдань створення максимально комфортного юридичного режиму для досягнення оптимального узгодження інтересів як працівника, так і роботодавця.

Отже, підсумовуючи можна зазначити, що сутність правового режиму в трудовому праві полягає в тому, щоб створити певні умови для виконання тієї мети і завдань, що стоять перед трудовим правом як галуззю права та сприяти ефективності правового регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин у цілому.

¹ Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права* : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 20–21.

УДК 349.22

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

Вапнярчук Н. М.,

*провідний науковий співробітник
Управління планування і координації
правових досліджень в Україні*

*Національної академії правових наук України
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

Ефективне функціонування вітчизняної економіки неможливе без повного використання всіх елементів ринку, в тому числі інституту комерційної таємниці. У зв'язку з тим, що перехід до ринкових відносин неминуче призводить до посилення конкуренції між суб'єктами господарювання, рівень конкурентності чималою мірою залежить від уміння захистити свою комерційну інформацію від її неправомірного використання. Нині проблема захисту комерційної інформації постає дуже гостро, оскільки являє собою цінний складник професійної діяльності сучасного суспільства.

Проводячи дослідження у цій царині, вважаємо за доцільне проаналізувати міжнародно-правові стандарти з даного питання. Оскільки однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. При цьому слід наголосити, що основна мета міжнародно-правових стандартів спрямована не на створення єдиного правового регулювання, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятний для тієї чи іншої національної правової системи.

Щодо регулювання питання комерційної таємниці як об'єкта трудових відносин у міжнародному контексті, то тут варто відзначити відсутність конкретних рекомендацій Міжнародної організації праці або спеціальних міжнародних угод. Єдине, на що ми можемо звернути увагу, це загальні міжнародні норми, які стосуються питання регулювання конфіденційної інформації в міжнародних відносинах.

Так, згідно з Угодою про партнерство та співробітництво між Україною та Європейським Союзом, одним із пріоритетних завдань адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів є уніфікація правил конкуренції, що охоплює сферу комерційної таємниці. Однак у наш час у нормативній базі ЄС бракує єдиного правового акта, який би встановлював стандарти з питань комерційної таємниці. Лише частково врегульовані сторони розкриття таємниці при електронній торгівлі, боротьбі з відмиванням коштів, захисті персональних

даних, страхуванні, інвестиційній діяльності. Як приклад можна навести Директиву Європейського парламенту і Ради ЄС від 24 жовтня 1995 р. «Про захист фізичних осіб стосовно автоматизованої обробки персональних даних та безперешкодного руху цих даних», у якій зазначена неприпустимість того, щоб реалізація права доступу до персональних даних завдала шкоди комерційній таємниці або інтелектуальній власності, зокрема праву автора, що захищає програмне забезпечення. У країнах ЄС набагато досконаліша система захисту порушеного права на комерційну таємницю, ніж в Україні. У цих державах існує єдиний ринок інформаційної безпеки, який постійно вдосконалюється.

Особливе місце серед міжнародних правових актів у сфері охорони комерційної таємниці займають Угода щодо торгових аспектів прав інтелектуальної власності (TRIPS) та Північноамериканська угода про вільну торгівлю (NAFTA). Ці документи мають багато спільного та є одними з перших багатосторонніх міжнародних угод, які безпосередньо спрямовані на створення комплексних механізмів збереження комерційної таємниці. Так, норми TRIPS гарантують захист комерційної інформації підприємств, установ, організацій, розглядають дії, що посягають на охоронюваний статус комерційної таємниці, як недобросовісну конкуренцію, заходи примусу для дотримання прав інтелектуальної власності в країнах СOT. Відповідно до положень цієї Угоди охорона закритій інформації надається в контексті забезпечення ефективного захисту проти недобросовісної конкуренції. Фізичним та юридичним особам надається можливість перешкоджати тому, щоб інформація, яка правомірно перебуває під їх контролем, без їхньої згоди була розкрита, отримана чи використана іншими особами способом, який суперечить чесній комерційній практиці, за умов, що така інформація: (а) є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній конфігурації та підборі її компонентів не є загальновідомою і легкодоступною особам в тих колах, які звичайно мають справу з подібною інформацією; (б) в силу своєї секретності має комерційну цінність і (в) є об'єктом належних за даних обставин заходів, спрямованих на збереження її секретності зі сторони особи, котра правомірно контролює цю інформацію. TRIPS також регламентує зобов'язання повноважних органів держав-учасниць СOT щодо збереження комерційної таємниці, розкритої їм суб'єктами, які виходять на ринок цих держав. Цією Угодою було закріплено три критерії режиму комерційної таємниці: (а) секретність, (б) комерційна цінність та (в) життєва адекватних заходів для забезпечення секретності. У свою чергу, Північноамериканська угода про вільну торгівлю (NAFTA), окрім зазначеного, встановлює ряд додаткових обов'язків для держав-учасниць Угоди щодо охорони комерційної таємниці, а також передбачає необхідність матеріалізації (документування) інформації, яка становить комерційну таємницю, на паперових, електронних, магнітних носіях, оптичних дисках, мікрофільмах, відеоплівках чи інших подібних засобах.

Іншими важливими для характеристики комерційної таємниці міжнародними актами є Стокгольмська конвенція про заснування Всесвітньої організації інтелектуальної власності 1967 р., відповідно до ст. 2 якої «інтелектуальна власність» включає права, що відносяться, зокрема, до «захисту проти недобросовісної конкуренції», та Модельна конвенція Організації економічного співробітництва та розвитку з питань податків на прибутки та капітал, ст. 26 якої передбачено, що в ході обміну інформацією між державами жодна з них не зобов'язана надавати інформацію, яка може розкрити комерційну таємницю. Як бачимо, у міжнародних відносинах незмінним залишається впливовий інструмент комерційної таємниці. Також слід звернути увагу й на Загальний кодекс правил для адвокатів Європейського співтовариства, який передбачає безумовні обов'язки для працівників збереження комерційної таємниці та іншої конфіденційної інформації, які стали їм відомі у процесі виконання професійних обов'язків.

Проаналізувавши міжнародне законодавство, вважаємо становлення інституту комерційної таємниці у трудовому праві вимагає вивчення досвіду країн Європейського Союзу та міжнародного співтовариства. Оскільки європейці збереження комерційної таємниці, дотримання правового режиму її охорони всіма працівниками підприємства є важливим для забезпечення економічної безпеки підприємства. Недотримання ж цих правил навіть частиною персоналу може суттєво погіршити результати господарської діяльності, звести нанівець прагнення інших працівників до економічного зростання компанії. Тому вкрай важливо для демократичної та правової держави налагодити правові інструменти захисту, збереження інформації, що становить комерційну таємницю, та відповідальність за її незаконне збирання, використання та розголошення. При цьому вдосконалення правового забезпечення захисту комерційної таємниці має відбуватися в напрямку адаптації українського законодавства до вищих стандартів ЄС.

На підставі викладеного, урахувавши міжнародний досвід, з метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах вважаємо за доцільне передбачити у новому Трудовому кодексі України визначення поняття «комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин» (це відомості економічного, виробничого, технічного й організаційного характеру, що стали відомі працівникові в силу специфіки виконання посадових обов'язків та повинні зберігатися ним у таємниці, а їх розголошення повинне спричинити для нього негативні наслідки відповідно до закону та норм укладеного договору) та доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних інших працівників.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Встухова І. А.,

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

1. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці... Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить легального визначення терміна «умови праці», хоча це є важливою умовою праці при виконанні роботи найманими працівниками. Вважаємо, що перед тим як визначити, які ж існують умови роботи, слід розібратися із самим терміном. У КЗпП у деяких статтях використовується термін «умови праці», зокрема у ст. 29 передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу: роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку **про умови праці**, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору та ін. Вважаємо, що в даному випадку законодавець розглядає небезпечні і шкідливі виробничі фактори як умови праці, в яких виконується робота працівником. Необхідно звернути увагу на те, що частина 3 ст. 32 КЗпП містить термін «істотні умови праці», до яких, зокрема, віднесено системи та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін. У цьому випадку законодавець знов не дає визначення терміна «умови праці», а тільки допускає їх зміну у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про таку зміну працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. І далі, якщо колишні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП (ч. 4 ст. 32 КЗпП). Аналіз перелічених істотних умов праці дає зробити висновок про те, що вони не обов'язково пов'язані з небезпечними та шкідливими виробничими факторами. Звернемо увагу на те, що перелічені істотні умови праці законодавець також відносить до умов роботи. В інших нормативно-правових актах, таких як укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09 1974 № 310-1X та «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» від 24.09 1974 № 311-1X, також не розкрито поняття «умови праці», хоча цей термін використовується у назві. В цих випадках законо-

давець до умов роботи відносить, зокрема, сезонні та кліматичні умови, термін роботи, що має юридичне значення. Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» умови праці пов'язують із сукупністю факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків (далі – Гігієнічна класифікація праці) (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248). Гігієнічна класифікація праці розподіляє умови праці на 4 класи: 1 клас – оптимальні; 2 клас – допустимі; 3 клас – шкідливі, які, у свою чергу, поділяються на чотири ступеня; 4 клас – небезпечні. Крім цього, існують також особливо шкідливі умови праці – це такий стан умов праці та / або рівні виробничого навантаження, які відносяться до різного класу та ступенів шкідливості навантаження, та особливий характер праці, що включає роботи, які виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Як бачимо, в даному нормативно-правовому акті умови праці також пов'язані з різними шкідливими факторами, напруженістю трудового процесу, в яких виконується робота.

2. У юридичній літературі до умов праці відноситься система організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення працівників належних умов трудової діяльності¹. В даному випадку під умовами праці розуміється система організаційно-правових заходів, котрі повинні бути створені роботодавцем на підприємстві і включати належні умови праці для виконання працівником роботи за трудовим договором. У навчальній літературі було звернено увагу на те, що умови праці як явище об'єктивної дійсності формуються у процесі професійної діяльності внаслідок різних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, які мають відповідний вплив не тільки на здоров'я людини, а й на її працездатність, ставлення до праці та продуктивність праці². У науковій літературі було зроблено висновок про те, що поняття «умови праці» не може бути пов'язане виключно із дотриманням технічних чи санітарно-гігієнічних нормативних положень. Воно є невіддільним від такої його складової, як створення комфортних, сприятливих психологічних умов для працівника. А тому доцільно розглядати психологічні чинники складовою єдиного поняття «умови праці»³.

¹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – С. 209.

² Охорона праці в галузі юриспруденції : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, О.І. Жолнович, З. Я. Козак (та ін) ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2013. – С. 112.

³ Бек У. П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління і права. – 2011. – № 1 (37). – С. 203–208.

3. У науковій літературі було запропоновано визначення умов праці як сукупності технічних, технологічних та організаційних характеристик, роботи (праці), яку роботодавець доручає працівникові згідно з трудовим договором. Автор надав наступну класифікацію: умови праці як умови безпеки (охорони) праці, (виробничо-технічні та технологічні умови роботи); умови праці як умови, в яких виконується робота певної специфіки (організаційні умови роботи); умови праці як умови, на яких виконується робота (умови найму)¹. Ми цілком погоджуємось з наведеною класифікацією. Але вважаємо за доцільне навести свої міркування з цього приводу. Слід звернути увагу на те, що у ст. 88 Трудового кодексу Республіки Узбекистан під умовами праці розуміється сукупність соціальних та виробничих факторів, при яких здійснюється робота. До соціальних факторів законодавець відносить розмір оплати праці, термін робочого часу, відпустки та інші умови, до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. Як бачимо, в даному випадку умови праці – це сукупність певних факторів. У свій час В. Г. Сойфер звертала увагу на те, що умови праці можна визначити як сукупність технічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та соціальних факторів². У проекті Трудового кодексу України (№ 1658 переробл. 20.05.2015) (далі – проект ТК) умовам праці присвячена Книга третя, що включає шкідливі та небезпечні умови праці (ст. 120), шкідливий виробничий фактор (ст. 121), небезпечний виробничий фактор (ст. 122), особливий характер праці (ст. 123), роз'їзний характер праці (ст. 127), польові умови праці, а також робочий час, час відпочинку, відпустки, нормування праці, заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати, внутрішній трудовий розпорядок, охорону праці. Тобто до умов праці віднесено й самі умови праці, й виробничі фактори, а також характер праці. Аналізуючи трудове законодавство, можна дійти висновку про те, що певні фактори впливають на умови, які не залежать від особливостей виробництва (райони з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я), інші залежать від особливостей виробництва, які визначають умови праці на конкретному робочому місці.

Враховуючи наведене, можна зробити висновок про те, що під умовами праці слід розуміти сукупність організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, соціальних, психологічних, естетичних факторів, які визначають умови праці для працівника під час виконання ним трудових обов'язків. Вважаємо за необхідне доповнити нині існуючий Кодекс законів про працю України, а також проект ТК з тим, щоб на практиці було чітко зрозуміло, що представляють собою умови праці, які існують фактори і як вони впливають на умови праці працівників під час виконання ними трудових обов'язків.

¹ Сабітов А. А. Умови праці: правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Омск, 2011.

² Сойфер В. Г. Условия труда и качество работы. – Челябинск, 1978. – С. 19.

УДК 349.2 :351.74(477)

ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБОВОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Гончарук В. В.,

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

Нагадаємо, що згідно зі ст. 23 *Загальної декларації прав людини*, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці та захист від безробіття. 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. Згідно зі ст. 45 Основного Закону максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. У чинному Кодексі законів про працю України робочому часу працівників присвячено окрему главу, якою врегульовані питання тривалості, складу, режиму та порядку обліку робочого часу.

Стосовно робочого часу поліцейських слід вказати, що його регламентовано нормативно-правовим актом, який наразі регулює діяльність національної поліції, – Законом України від 02.07.2015 р. № 580-VIII «Про національну поліцію», згідно зі ст. 91 якого особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час.

Розподіл службового часу поліцейських визначається розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу поліції. Для поліцейських устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а для курсантів вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які готують поліцейських, – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків.

Стаття 91 Закону України «Про національну поліцію» має назву «Службовий час і час відпочинку поліцейських». Робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свою трудову функцію, передбачену трудовим договором і законодавством про працю. Службовий час – це час між початком та закінченням щоденної роботи, що встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіка змінності підприємств, установ, організацій в відповідності до законодавства України. Відтак вважаємо стосовно поліцейських недоцільною дискусію щодо визначення співвідношення понять «робочий час» та «службовий час» та пропонуємо сприймати означені два терміни як сло-

ва-синоніми. Проте, обстоюючи позицію щодо трудо-правової природи відносин поліцейських із роботодавцем, вважаємо доцільною подальшу уніфікацію вказаних понять.

Згідно з ч. 2 ст. 18 означеного Закону поліцейський на всій території України, незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу доби, в разі звернення до нього будь-якої особи із заявою чи повідомленням про події, що загрожують особистій чи публічній безпеці, або в разі безпосереднього виявлення таких подій зобов'язаний вжити необхідних заходів з метою рятування людей, надання допомоги особам, які її потребують, і повідомити про це найближчий орган поліції. Як бачимо, законодавець зобов'язує поліцейського у певних ситуаціях до вчинення певних дій. Проте, як відомо, згідно зі ст. 50 КЗпП у поліцейських робочий час нормальної тривалості, тобто не більше 40 годин на тиждень, то чи не йтиметься в подібних та конкретних випадках про виконання надурочної роботи та відповідний і належний порядок її оплати? Якщо так, то хто та яким чином компетентний фіксувати час, місце та якість її виконання? Якщо ні – то чи не звужується на законодавчому рівні конституційно закріплене право поліцейського, як громадянина своєї держави, на працю та чи не ставиться під сумнів гарантування його забезпечення державою? Також варто вказати й на те, що з 1991 р. законодавець так і не вніс змін до нині ще чинного Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114, відповідно до п. 21 якого «для осіб рядового і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень», що, звичайно, не відповідає дійсності та чинним нормам законодавства про працю.

Відповідно до ч. 5 ст. 91 Закону України «Про національну поліцію» поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, відповідний час для відпочинку в порядку компенсації надається протягом двох наступних місяців. Безперечно, вихідні, святкові та неробочі дні в Україні закріплені ст. 73 КЗпП, та їх перелік є вичерпним. Також не викликає сумніву, що робота у вихідні, святкові та неробочі дні оплачується у подвійному розмірі або, на бажання працівника, який працював у вихідний, святковий чи неробочий день, йому може надаватись інший день відпочинку, що передбачено ст. 107 КЗпП. Натомість викликає занепокоєння новела законодавця щодо обмеження можливості використання такого дня відпочинку строком до 2-х місяців. На нашу думку, означена новела є прямим звуженням трудових прав поліцейських та потребує виключення із тексту статті. Тому пропонуємо внести зміни до ч. 5 ст. 91 Закону України «Про національну поліцію» шляхом виключення прямого посилання стосовно можливості працівником використання іншого дня відпочинку протягом двох наступних місяців, після чого ч. 5 ст. 91 Закону України «Про національну поліцію» викласти в такій редакції:

«Поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, в порядку компенсації надається відповідний час для відпочинку».

УДК 349.2

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Гоц В. Я.,

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

Серед методів забезпечення трудової дисципліни на підприємствах, в установах організаціях є й можливість застосування заходів дисциплінарного стягнення до окремих недисциплінованих працівників. У ст. 147 КЗпП передбачені ці заходи: догана і звільнення. Але звільнення може мати місце тільки з підстав, передбачених в ст.ст. 40, 41, КЗпП. І якщо в Кодексі редакції 1971 року таких підстав було тільки три (п.п. 3, 4 ст. 40 і п.1 ст. 41 КЗпП), то зараз їх значно більше. З'явились такі підстави, як поява в нетверезому стані, розкрадання за місцем роботи майна роботодавця (п.п. 7, 8 ст.40), винні дії керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачується несвоєчасно або в розмірах нижче від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-3 ст. 41).

В той же час законодавець в ст. 147 КЗпП чомусь вилучив посилення на п.п. 3, 4 ст. 40 при застосуванні такого стягнення, як звільнення. Отже, виходячи зі змісту ст. 147 КЗпП, за кожне порушення трудової дисципліни до працівників може бути застосоване одне із стягнень – або догана, або звільнення. Чому тільки керівники, їх заступники, головні бухгалтери та ще деякі службові особи можуть бути звільнені за одноразове грубе порушення трудових обов'язків? Грубе порушення – це оцінне поняття, і в сучасних умовах порушення дисципліни тим чи іншим працівником може завдати шкоди значно більше, ніж порушення заступника директора.

Існуючий свого часу табель кар підприємств і установ успішного сектору, затверджений 17 грудня 1930 р. НКП СРСР, містив взірцевий перелік порушень трудової дисципліни. Потім від нього відмовились, виходячи з того, що треба мати і свою голову на плечах для того, щоб підвести той чи інший випадок під загальне правило.

Але вимога враховувати при обранні виду стягнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника залишиться і буде перевірятись профспілковим органом, що дає згоду на звільнення, і судом при розгляді трудового спору, якщо він виникне.

Все це буде сприяти підвищенню трудової дисципліни і спрощенню процедури звільнення з роботи несумлінних працівників.

УДК 342.9

МАТЕРІАЛЬНА ЧИ МАЙНОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ?

Дараганова Н. В.,

*доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
Київського національного
торговельно-економічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Відзнакою сучасного етапу розвитку України є загострення проблем, пов'язаних з безпекою діяльності людини та охороною праці. Особливе занепокоєння викликає значний рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, що є одним з основних показників стану охорони праці¹. Зазначене часто є наслідком порушень вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що, у свою чергу, спонукає до проведення найрізноманітніших правових досліджень у цій сфері та здійснення спроб визначення шляхів щодо їх розв'язання.

Аналіз Кодексу законів про працю України (КЗпП України), Закону України «Про охорону праці» засвідчує, що на державному рівні передбачено цілий ряд гарантій прав громадян на охорону праці, зокрема такі основні гарантії, як: право на охорону праці під час укладання трудового договору; право працівників на охорону праці під час роботи; право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці та ін. Шлях реалізації гарантій прав громадян на охорону праці різний – насамперед, добровільний, коли сторони трудового договору, передусім, роботодавець, у добровільному порядку дотримуються визначених законодавством норм з охорони праці. Водночас у разі порушень законодавчо встановлених норм з охорони праці в силу вступають примусові заходи, до яких належить і юридична відповідальність. При цьому юридична відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці може бути як цивільна, так і дисциплінарна, адміністративна та кримінальна.

Дещо по-іншому сьогодні види відповідальності визначено в Законі України «Про охорону праці», де в ст. 44 встановлено, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспі-

¹ Дараганова Н. В. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання охорони праці в Україні // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2015. – № 5. – С. 61–68.

лок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом. Як вбачається зі змісту цієї статті, законодавець установив такі види юридичної відповідальності, як: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна. Проте, на наш погляд, входження матеріальної відповідальності до переліку видів юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці викликає серйозні сумніви.

Загальні підстави настання матеріальної відповідальності установлені в ст. 133 КЗпП України. Згідно з нормами цієї статті обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірвальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 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.

Аналіз цих підстав, як і підстав для настання повної матеріальної відповідальності (ст. 134 КЗпП України) та колективної (бригадної) матеріальної відповідальності (ст. 135-2 КЗпП України), а також інших норм глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України дозволяє стверджувати, що матеріальна відповідальність – це відповідальність сторін трудових правовідносин відшкодовувати матеріальні збитки, заподіяні іншій стороні протиправними і винними діями, тобто ця відповідальність покладається на сторону трудових відносин у разі нанесення іншій стороні цих відносин реальних матеріальних збитків, пов'язаних з реальним знищенням, зіпсуттям, пошкодженням, втратою тощо матеріальної речі та здійснення зайвих виплат для відновлення нормального стану пошкодженої, зіпсованої речі або для придбання нової речі.

На відміну від матеріальної відповідальності, встановленої у КЗпП України, у Цивільному кодексі України (ЦК України) визначено майнову відповідальність фізичної та юридичної особи, зокрема й роботодавця, що завдала шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я працівнику.

Так, у ЦК України встановлено, що: фізична або юридична особа, яка завдала шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я фізичній особі, зобов'язана відшкодувати потерпілому заробіток (дохід), втрачений ним внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності, а також відшкодувати додаткові витрати, викликані необхідністю посиленого харчування, санаторно-курортного лікування, придбання ліків, протезування, стороннього догляду тощо (ч. 1 ст. 1195); розмір втраченого фізичною особою внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я заробітку (доходу), що підлягає відшкодуванню, визначається у відсотках від середнього місячного заробітку (доходу), який потерпілий мав до каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, з урахуванням ступеня втрати потерпілим професійної працездатності, а за її відсутності – загальної працездатності. Середньомісячний заробіток (дохід) обчислюється за бажанням потерпілого за дванадцять або за три останні календарні місяці роботи, що передували ушкодженню здоров'я або втраті працездатності внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я. Якщо середньомісячний заробіток (дохід) потерпілого є меншим від п'ятикратного розміру мінімальної заробітної плати, розмір втраченого заробітку (доходу) обчислюється, виходячи з п'ятикратного розміру мінімальної заробітної плати (ч. 1 ст. 1197); у разі смерті потерпілого право на відшкодування шкоди мають непрацездатні особи, які були на його утриманні або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина потерпілого, народжена після його смерті (ч. 1 ст. 1200); у разі припинення юридичної особи, зобов'язаної відшкодувати шкоду, завдану каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, і встановлення її правонаступників виплата щомісячних платежів покладається на її правонаступників (ч. 1 ст. 1205) тощо.

І порівнюючи зазначені вище норми ЦК України з положеннями глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України, вважаємо, що за порушення вимог законодавства про охорону праці застосовується не матеріальна, а майнова, тобто цивільно-правова відповідальність. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни до ст. 44 Закону України «Про охорону праці» та викласти її в такій редакції: «за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці винні особи притягаються до цивільної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавчими актами України».

УДК 349.2:331.526

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОТИДІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Дворник С. І.,

*заступник директора КП
Сумської обласної ради «Паливкомуненерго»,
канд. юрид. наук*

Багаторічні зусилля науковців і практиків прискорити процес модернізації трудового законодавства й досі на стадії того, що і сьогодні в Україні все ще діє Кодекс законів про працю України 1971 року, який прийнято в категорично інших соціально-політичних та економічних умовах. Нездатність Кодексу законів про працю врегулювати безліч сучасних змін у трудових відносинах вкрай очевидна, проте знову продовжується повільний процес оновлення трудового законодавства. Вчасне реагування на виклик в умовах соціально-економічного розвитку є однією із найнеобхідніших властивостей трудового права.

Україна знаходиться в стані складних реформ – пенсійної, податкової, правової та ін., ускладнює цей стан загальна напружена політична ситуація, воєнно-збройні конфлікти на значній території держави. Всі ці умови породжують інші негативні явища, одним із яких є бідність та неформальна зайнятість населення. Сьогодні значна кількість пересічних громадян в Україні знаходиться в пошуку додаткових джерел заробітку, а значна частина – основного заробітку. Важкий тягар податкових та інших відрахувань, соціальна політика створюють ще більше навантаження на фонд заробітної плати. Не витримуючи таких навантажень, як роботодавці, так і працівники шукають можливості уникнення легалізації трудових правовідносин, що призводить до тінізації праці й тінізації економіки загалом. Крім того, Україна втрачає свій трудовий потенціал, адже рівень забезпечення громадян знаходиться за межею передбаченого Конституцією «гідно-го рівня життя», тому прослідковується масова еміграція громадян нашої держави, при цьому навіть громадяни, які отримали в Україні вищу освіту, погоджуються на некваліфіковані види робіт за кордоном, через те що така виявляється більш оплачуваною.

Однією з причин зменшення чисельності осіб, застрахованих у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, є нелегальна (тіньова) зайнятість, до якої залучено близько 4,7 млн осіб, або 23,1 відсотка чисельності осіб, зайнятих економічною діяльністю. Збільшенню обсягу надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування перешкоджає поширена практика приховування доходів осіб, зайнятих

економічною діяльністю, шляхом виплати роботодавцями тіньової заробітної плати та мінімізації зобов'язань роботодавців із сплати відповідних внесків. Близько чверті осіб, застрахованих у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, сплачують внески в мінімальному розмірі¹. Станом на вересень 2017 року, за даними Державної служби зайнятості, зареєстровано 303 тисячі безробітного населення, що становить 1,2 % від працюючого населення. Цей показник знизився порівняно із січнем 2017 року, адже такі показники були відповідно 429 тисячі безробітного населення, що становило 1,6 % від працюючого населення². Політики пов'язують таке покращення на ринку праці із застосованими заходами щодо притягнення до відповідальності за використання неформальної праці, запровадженими ст. 265 Кодексу законів про працю України³, а саме юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у 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, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Крім того, посилено адміністративну відповідальність за допуск працівника до виконання роботи без оформлення трудових відносин. Так, санкція ч. 3 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачає накладення штрафу на юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців у розмірі від п'ятисот до однієї тисячі неоподаткованих мінімумів доходів громадян⁴.

Проте, на думку автора, застосування таких заходів є недостатнім для досягнення справжньої мети – стабілізації соціальної ситуації в

¹ Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 р. № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.

² Зареєстроване безробіття у 2017 році (за даними Державної служби зайнятості) / Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

⁴ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page3>.

країні. Сьогодні, як ніколи, необхідно консолідувати зусилля правників, економістів для приведення соціальної політики держави в те русло, яке здатне задовольнити дійсно гідний рівень життя українців. Головне завдання держави – не просто посилити відповідальність, ввести ще більші штрафні санкції, а навпаки, створити сприятливе економічне середовище для тих сфер зайнятості, які сьогодні найбільше піддаються тінізації. Особливо необхідно звернути увагу на розмежування цивільно-правових договорів та трудового, оскільки роботодавці в Україні продовжують використовувати найману працю під прикриттям цивільно-правових угод, таких як підряд, аутсорсинг, інсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, ухиляючись таким чином від сплати податків та соціальних платежів. Легалізувавши в Україні діяльність з послуг посередництва у працевлаштуванні та наймі працівника для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, на законодавчому рівні потрібно більш детально врегулювати права таких працівників, оскільки у цій сфері продовжується порушення трудових прав громадян. Для цього необхідно ввести норми, які б містили положення про те що такі працівники користуються тими ж самими майновими та немайновими трудовими правами. В рамках ратифікованої Конвенції МОП № 181 забезпечити її належну практичну реалізацію в Україні, оскільки сьогодні чинне трудове законодавство не відповідає ратифікованому акту.

УДК 349.22

ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

Дума О. О.,

*асистент кафедри безпеки життєдіяльності та права
Харківського національного технічного
університету сільського господарства
ім. Петра Василенка,
канд. юрид. наук*

Як свідчить правозастосовна практика, доволі часто у суб'єктів трудового спору мають місце певні непорозуміння з реалізацією прийнятого судового рішення про поновлення працівника на роботі, які переростають у досить серйозну проблему. Вина в цьому може бути не лише власника, а й особи, поновлюваної на попередньому місці своєї роботи, котра, нехтуючи власними правами, не поспішає з'являтися на роботі. Тобто у багатьох випадках захисту прав та законних інтересів потребують не тільки працівники, а й роботодавці. Це пов'язано з неможливістю відновлення трудових правовідносин після отримання судового рішення про поновлення працівника на роботі, у зв'язку з чим роботодавець може зазнавати певних втрат на виробництві.

Як наголошують О. Т. Панасюк та І. А. Богдан, у практиці функціонування трудових відносин необхідно звернути увагу на дещо інший бік цих відносин – зловживання працівником своїм суб'єктивним трудовим правом. Однак досі відсутні системна єдність поглядів на це питання і зв'язок окремих нормативних положень. Як наслідок, виникають невиправдані перепони у забезпеченні балансу інтересів учасників трудових відносин, а значить реального зв'язку їх прав та обов'язків. Унеможлиблюється функція трудового права щодо організації необхідного трудового порядку, в основу якої покладається взаємодія учасників трудових відносин¹.

Рішення суду про поновлення працівника надає йому право, а не обов'язок стати до роботи; а вже реалізувати це право, чи ні, вирішує він сам. На практиці можна зустріти ситуації, коли роботодавець вважає, що, видавши наказ про поновлення працівника на роботі на підставі відповідного судового рішення й належно повідомивши цю особу про свій наказ, він має право звільнити її за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України, якщо поновлюваний на роботі не приступає до виконання своїх трудових обов'язків. Зазначимо, що законодавство України про працю не містить підстави звільнення працівника, якщо той не прис-

¹ Панасюк О. Т., Богдан І. А. Злоупотребление субъективными трудовыми правами: постановка проблемы // Право України. – 2010. – № 3. – С. 161–166.

тупив до виконання своєї трудової функції на підставі судового рішення про своє поновлення на роботі. Навіть після ознайомлення з наказом про поновлення на попередній роботі під розписку працівник не зобов'язаний приступати до роботи. Якщо працівник після видання наказу не з'являється на роботі, у роботодавця не завжди є можливість звільнити такого працівника з власної ініціативи, зокрема за прогул, оскільки для цього він має довести відсутність поважних причин такої неявки й дотримати встановлених законодавством правил застосування дисциплінарного стягнення. Якщо працівник з'явився на роботу, наприклад, через тиждень після видання наказу про його поновлення не з вини роботодавця, але роботодавець не має змоги довести відсутність у працівника поважних причин неявки, він має допустити зазначеного працівника до роботи.

Як зазначає М. Бойко, роботодавець не зобов'язує працівника виходити на роботу наступного робочого дня після оголошення рішення про його поновлення на роботі. Працівник має право протягом установленого законом строку звернутися до державної виконавчої служби з відповідною заявою про примусове виконання цього рішення. У такий спосіб працівник може штучно збільшувати тривалість затримки виконання рішення, за яку вимагатиме виплатити середній заробіток¹.

Прикладом можуть бути положення ст. 345 Кодексу законів про працю Болгарії: «працівник або службовець може повернутися на колишню роботу після поновлення його роботодавцем або судом, якщо впродовж 2-тижневого строку від отримання сповіщення про поновлення з'явиться на роботу, за винятком випадків, коли у нього є поважні причини недотримання цього терміну»².

Доволі слушну пропозицію виклала А. А. Грובה: для вирішення проблеми нез'явлення працівника на роботі й невиконання ним посадових обов'язків, що часто трапляється, коли роботодавець, отримавши судові рішення про поновлення працівника, не видає наказу про скасування попереднього – про звільнення, в результаті чого працівник і не приступає до виконання своїх обов'язків. У разі видання такого наказу, але неотримання зустрічних дій з боку працівника роботодавець повідомляє його про добровільне виконання ним рішення суду. Причому таке повідомлення необхідно документально підтвердити, а саме: скласти лист (відправляти його замовленим з повідомленням про вручення), у якому зазначити, що видано наказ про скасування попереднього – про звільнення і про поновлення працівника на колишній роботі. Бажано в листі вказати дату або подію, при настанні якої працівникові належить вийти на роботу (при відправці листа поштою такою подією є отримання листа-попередження). Варто до

¹ Бойко М. Як діяти роботодавцеві, коли поновлений за рішенням суду працівник не з'являється на роботі // Кадри і зарплата. – № 13. – 2015. – С. 14–16.

² Кодекс законів о труде Болгарии URL: www.lex.bg/bg/laws/doc/1594373121.

цього листа докласти копію наказу про поновлення на роботі і направити не пізніше наступного дня після оголошення судом резолютивної частини рішення¹.

Вищевикладене дозволяє стверджувати, що можуть бути створені серйозні перешкоди для здійснення роботодавцем свого обов'язку – поновити на роботі особу, який виник у нього на підставі судового рішення. У зв'язку з цим можна припустити, що для звільнення новоприйнятого працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України може бути недостатньо самого рішення суду, поданої працівником заяви, факту видання роботодавцем наказу, а потрібно ще, щоб поновлений працівник фактично приступив до роботи.

Отже, усунення подібних негативних явищ можна досягти шляхом здійснення наступного заходу: передбачити в новому Трудовому кодексі України додаткову підставу припинення дії трудового договору, пов'язану з відсутністю у працівника наміру реалізувати своє поновлене право на працю.

Згідно із цим необхідно встановити, що поновлена на роботі особа зобов'язана приступити до виконання своїх трудових обов'язків з наступного дня після набрання законної сили судовим рішенням про поновлення працівника на роботі. До набуття чинності цим рішенням працівник має сповістити роботодавця про можливі причини (поважні) його відсутності на роботі (наприклад, при тимчасовій непрацездатності). Якщо роботодавець не був письмово повідомлений, і працівник не приступив до виконання своєї трудової функції, його можна буде звільнити, наприклад, у зв'язку із закінченням строку (за п. 2 ст. 36 КЗпП України), оскільки він не має наміру реалізувати своє поновлене право на працю.

¹ Грובה А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівників на роботі : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2014. – 199 с.

УДК 349.2

ЧИ Є ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ № 1658 КОДИФІКОВАНИМ АКТОМ?

Єрмоєнко В. В.,

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

1. Кодифікація являє собою впорядкування норм права, що супроводжується переробкою їх змісту, об'єднанням нормативного матеріалу в єдину, логічно узгоджену, побудовану на наукових принципах систему. Кодифікація поряд з інкорпорацією є видами систематизації нормативно-правового матеріалу. Систематизація – це діяльність з упорядкування та об'єднання нормативних актів, приведення їх до єдиної, певної системи.

Автори проекту Трудового кодексу України в пояснювальній записці (розділ 1. «Обґрунтування необхідності прийняття акта») проголошують, що він є **новим кодифікованим актом**. Кодифікованим актом можна вважати той, який відповідає двом критеріям:

(а) переробка змісту більшості норм, що становлять галузь певних суспільних відносин;

(б) об'єднання нормативних актів (нормативного матеріалу).

Що стосується першого критерію, то йому проект формально відповідає, тому що він запроваджує нові норми, поняття, положення. Інша річ – смислова, правова й наукова цінність запропонованих змін. Як мінімум, більшість новел проекту Трудового кодексу є спірними й змістовно неузгодженими про що, зокрема, свідчать зауваження Головного юридичного управління Верховної Ради України, підготовлені до другого читання від 20.07.2017 року. Окрім того, постає питання про відповідність проекту Трудового кодексу України Конституції України та міжнародним договорам (угодам), у яких бере участь Україна. На жаль, сьогодні значних наукових досліджень у цьому напрямку немає. На моє переконання, є підстави стверджувати, що за вищевказаним критерієм Проект не відповідає правилам законодавчої техніки по систематизації трудового законодавства.

Ще більш очевидною є невідповідність проекту Закону № 1658 другому критерію, за яким цей акт вважається кодифікованим. У чому проявляється об'єднання нормативних актів (нормативного матеріалу) в цьому Проекті? На мій погляд, виключно у тому, що згідно з пунктом 9 прикінцевих та перехідних положень скасовується чинність трьох законів (окрім КЗпП): «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі,

організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостаткою або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей». При цьому значна кількість інших законів не втрачає чинності і не зазнає змін.

2. Проект Трудового кодексу був проголосований у 1-му читанні 05.11.2015 р. Яку ж концепцію Трудового кодексу обрали народні обранці? В пояснювальній записці цей Проект називається реформою трудового законодавства. В розділі 2. «Цілі і завдання прийняття акта» автори мають на меті визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників. Аналіз Проекту показує, що його головною метою є скасування чинного КЗпП України як акта соціальної спрямованості. Це прямо суперечить ст. 1 Конституції України в тому, що Україна є соціальною, правовою державою. Автори приховують той факт, що сутністю цієї «реформи» є так звана «лібералізація» трудового законодавства на користь роботодавців. Таким чином, концепція Проекту № 1685 має антисоціальний, антиконституційний, антиправовий характер. Окремо треба вказати, що цей Проект має антинауковий характер, оскільки підриває підвалини, на яких будується й функціонує трудове право як галузь права.

УДК 347.13

НОТАРІУС ЯК ОСОБА, ЩО ВІДПОВІДАЄ ПЕВНИМ КВАЛІФІКАЦІЙНИМ ВИМОГАМ

Ждан М. Д.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент*

Захист прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб – одне із завдань, що покладено на різноманітні державні органи та недержавні інституції, зокрема нотаріат. Відповідно до Закону України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 року (далі – Закон), нотаріат в Україні – це система органів і посадових осіб, на яких покладено обов'язок посвідчувати права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняти інші нотаріальні дії, передбачені Законом, з метою надання їм юридичної вірогідності¹.

В свою чергу, аналіз законодавства, яке регламентує діяльність нотаріату в Україні, дає можливість зробити висновок, що нотаріус – це уповноважена державою фізична особа, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, державному нотаріальному архіві або займається незалежною професійною нотаріальною діяльністю. При цьому необхідно відзначити, що нотаріус – це особа, яка відповідає певним кваліфікаційним вимогам.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону нотаріусом може бути громадянин України, який має повну вищу юридичну освіту, володіє державною мовою, має стаж роботи у сфері права не менш як шість років, з них помічником нотаріуса або консультантом державної нотаріальної контори – не менш як три роки, склав кваліфікаційний іспит і отримав свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю. Не може бути нотаріусом особа, яка має судимість, обмежена у дієздатності або визнана недієздатною за рішенням суду.

Так, особа, яка виявила бажання скласти кваліфікаційний іспит на право на заняття нотаріальною діяльністю, повинна надати до Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головного управління юстиції в області, місті Києві чи Севастополі документ, що підтверджує наявність у особи **повної вищої юридичної освіти**. Що це за документ?

¹ Про нотаріат : Закон України від 2.09.93 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 39. – Ст. 383.

Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р., який сьогодні визначає основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях¹, не дає нам можливості однозначно відповісти на вищезазначене запитання.

Закон України «Про вищу освіту» взагалі не містить норми щодо повної вищої освіти, а веде мову лише про вищу освіту, під якою слід розуміти сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1). В свою чергу, ст. 5 (Рівні та ступені вищої освіти) Закону України «Про вищу освіту» закріплює, що підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітньо-професійними, освітньо-науковими, науковими програмами на таких рівнях вищої освіти: початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; перший (бакалаврський) рівень; другий (магістерський) рівень; третій (освітньо-науковий) рівень; науковий рівень.

Здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає успішне виконання особою відповідної освітньої (освітньо-професійної чи освітньо-наукової) або наукової програми, що є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти: 1) молодший бакалавр; 2) бакалавр; 3) магістр; 4) доктор філософії; 5) доктор наук.

Аналіз норми щодо успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньо-професійної (освітньої) програми не дає можливості однозначно стверджувати, якого рівня освіти, зокрема першого (бакалаврського) чи другого (магістерського), достатньо для того, щоб мати право на здачу кваліфікаційного іспиту на право на заняття нотаріальною діяльністю.

Але беручи до уваги той факт, що нотаріус – це особа, діяльність якої спрямована на охорону та захист прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, вона повинна мати, вважаємо, другий (магістерський) рівень вищої освіти, який передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь,

¹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.14 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.

навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності.

В свою чергу, документом, що підтверджує виконання особою відповідної освітньої (наукової) програми та проходження атестації, є диплом, зокрема диплом молодшого бакалавра, диплом бакалавра, диплом магістра, диплом доктора філософії чи диплом доктора наук.

Беручи до уваги вищевикладене, вважаємо, що особа, яка виявила бажання скласти кваліфікаційний іспит на право на зайняття нотаріальною діяльністю, повинна надати до Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головного управління юстиції в області, місті Києві чи Севастополі диплом магістра, який підтверджує наявність у особи поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок, достатніх для професійного виконання функцій, покладених на нотарусів.

Особа, як було відзначено раніше, яка виявила бажання скласти кваліфікаційний іспит на право на зайняття нотаріальною діяльністю, повинна надати до відповідного органу певний пакет документів та **володіти державною мовою.**

Закон України «Про засади державної мовної політики» від 03.07.2012 р. зазначає, що державна мова – закріплена законодавством мова, вживання якої обов'язкове в органах державного управління та діловодства, установах та організаціях, на підприємствах, у державних закладах освіти, науки, культури, у сферах зв'язку та інформатики тощо (ст. 1). В свою чергу, ст. 16 вищезазначеного Закону наголошує, що нотаріальне діловодство в Україні здійснюється державною мовою¹.

Тобто однією з кваліфікаційних вимог, що пред'являються до посади нотаріуса, є володіння ним державною мовою. Але відразу виникає запитання про те, яким чином сьогодні можливо довести володіння державною мовою?

Вважаємо, що це повинен бути документ встановленої форми, як це передбачено, зокрема, для державних службовців. Але відразу виникає запитання: що означає «вільне володіння державною мовою»? Наразі, на превеликий жаль, в Україні не розроблені відповідні вимоги та критерії оцінювання рівня володіння державною мовою, хоча, відповідно до п. 5 ч. 2 ст. 9 Закону України «Про громадянство України», однією із умов прийняття до українського громадянства є «володіння державною мовою, або її розуміння в обсязі, достатньому для

¹ Про засади державної мовної політики : Закон України від 03.07.2012 р. № 5029-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 23. – Ст. 218.

спілкування»¹. Тож вважаємо, що виникла нагальна необхідність розроблення відповідних вимог до оцінювання рівня володіння державною мовою.

В зв'язку з цим пропонуємо викласти ч. 2. ст. 3 Закону України «Про нотаріат» таким чином: «Нотаріусом може бути громадянин України, який має юридичну освіту (ступінь «магістр» або «спеціаліст»), володіє державною мовою (що підтверджено посвідченням щодо вільного володіння державною мовою), має стаж роботи у сфері права не менш як шість років, з них помічником нотаріуса або консультантом державної нотаріальної контори – не менш як три роки, склав кваліфікаційний іспит і отримав свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю. Не може бути нотаріусом особа, яка має судимість, обмежена у дієздатності або визнана недієздатною за рішенням суду.».

Запровадження в життя вищезазначених положень надасть змогу уникнути проблем, які існують сьогодні, при встановленні умов допуску громадян до здійснення нотаріальної діяльності.

¹ Про громадянство України : Закон України від 18.01.2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 13. – Ст. 65.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ БАЗОВОГО ПОНЯТТЯ У СФЕРІ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Зенін А. П.,

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

Головним викликом сьогоденної ситуації в Україні є виклик до безпеки держави та безпеки суспільства, виклик правоохоронним органам до завдання забезпечення ними правопорядку та безпеки суспільства. Він проявляється в тому, що сьогоденний стан суспільства характеризується найнебезпечнішою ситуацією – соціальною надзвичайною ситуацією державного рівня. Це було визначено розпорядженням КМУ від 26.01.2015 р. № 47-р «Про встановлення режимів підвищеної готовності та надзвичайної ситуації Єдиної державної системи цивільного захисту України». Це підтверджується тим, що, мабуть, щодня в країні виникають події, які руйнують безпеку суспільства діями протестних масових заворушень, що призводить до масштабних порушень громадського порядку повсюдними перестрілками з нелегальної бойової зброї, яка зазнала великого незаконного обігу внаслідок воєнної та соціальної надзвичайних ситуацій, значним зростанням озброєної та тяжкої злочинності. Такі та інші масові незаконні дії призводять до руйнації безпечного стану суспільства, який у сучасному національному законодавстві отримав нові терміни – «публічна безпека» та «публічний порядок».

Терміни «публічна безпека» та «публічний порядок» вперше з'являються в Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII. До прийняття цього Закону терміни «публічна безпека» і «публічний порядок» не використовувались в жодному нормативно-правовому акті. Перша поява даного терміна відбувається в цьому Законі при визначенні поняття поліції, де, фактично, закріплюється однією з головних її функцій – підтримання публічної безпеки і порядку» (ст. 1), а також у ст. 2, де «забезпечення публічної безпеки і порядку» визначається одним з основних завдань поліції. В Законі ці терміни зустрічаються в 15 статтях, але жодного визначення законодавець не дає!

Незважаючи на загальне розуміння поняття публічної безпеки як суспільного явища, в цьому Законі, а також в інших немає конкретно його визначення. Тому метою доповіді є постановка питання до правозастосування терміна «публічна безпека» як об'єкта діяльності Національної поліції та обговорення заяв експертів до «легітимність

завдань» поліції щодо «підтримання публічної безпеки і порядку» при правовій невизначеності в законодавстві понять публічної безпеки і порядку.

В Законі України «Про Національну поліцію» поряд з терміном «публічна безпека» вживається термін «громадська безпека», але дуже специфічно – в якості умов забезпечення чи умов проявів «публічної безпеки». Наприклад, у п. 3 ст. 39 Закону стосовно умов вилучення зброї, на яку поширюється дозвільна система – «у випадку виявлення порушення правил поведінки та правил використання, що загрожують громадській безпеці»; у п. 1 ст. 40 «поліція для забезпечення публічної безпеки і порядку може закріплювати автоматичну фото- і відеотехніку з метою попередження, виявлення або фіксування правопорушення, охорони громадської безпеки та власності, забезпечення безпеки осіб»; в ст. 45 ці терміни використовуються для визначення правових умов застосування спеціальних засобів: «Поліцейський для забезпечення публічної безпеки і порядку застосовує спеціальні засоби, визначені цим Законом ... для припинення групового порушення громадського порядку чи масових заворушень».

Виходячи з цього видно, що законодавець у Законі України «Про Національну поліцію», вживаючи терміни «публічна безпека» і «громадська безпека (громадський порядок)», не тільки не ототожнює їх, але й відносить термін «публічна безпека» до базових, оскільки її підтримує Національна поліція (ст. 1), а її забезпечення є завданням поліції (ст. 2). А термін «громадська безпека (громадський порядок)» – до другорядних, реалізація яких відбувається застосуванням поліцією виключно спеціальних засобів, вилученням зброї, застосуванням засобів фото- і кінозйомки та відеозапису, тощо.

Слід звернути увагу на те, що в Основному Законі держави відсутнє жодне згадування термінів «публічна безпека» і «публічний порядок». При тому, що термін «громадський порядок» вживається в ч. 3 ст. 34 відносно обмеження законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам; у ч. 2 ст. 35 – стосовно обмеження законом права на свободу світогляду і віросповідання в інтересах охорони громадського порядку; у ч. 1 ст. 36 – щодо обмеження законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку права на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації; у ч. 2 ст. 39 – стосовно обмеження щодо реалізації права громадян збиратися мирно, без зброї і проводити мітинги, походи і демонстрації може встановлюватися судом лише в інтересах національної безпеки та громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам.

Таким чином, між Конституцією та Законом України «Про Національну поліцію» є неузгодженість у правозастосуванні понять «громадський порядок / громадська безпека» та «публічна безпека». Слідом за Конституцією ці терміни мають широке використання у націо-

нальному законодавстві, а термін «публічна безпека» – не має. Так, в тексті Закону України «Про Національну поліцію» терміни «публічний порядок» та «публічна безпека» активно вживаються у статтях 1, 2, 9, 15, 16, 18, 22, 23, 26, 30, 36, 40, 41, 45, 86, що суттєво дисонує із практикою вживання усталених термінів в існуючому масиві чинних законодавчих і підзаконних актів, починаючи з Конституції і кодексів України аж до ряду інших законів, що містять згадку про «громадський порядок» і «громадську безпеку». Загалом термін «громадський» зустрічається у назвах 24-х документів, а також у текстах 795-ти документів. Навіть на рівні статистики порівняння йде на користь даного терміна, а не лексичної одиниці «публічний» (Фатхутдінов В. Г. «Громадський VS публічний у дзеркалі правничої герменевтики», 2015).

Особливу важливість законодавчого визначення поняття «публічна безпека» та його узгодження з поняттями «громадська безпека / громадський порядок» з інших законодавчих актів набуває у сфері служби в правоохоронних органах, де «поліцейський для забезпечення публічної безпеки і порядку застосовує спеціальні засоби», як зазначено в ст. 45 п. 1 Закону «Про Національну поліцію». Правові засади застосування спеціальних засобів поліцейських заходів примусу, особливо застосування вогнепальної зброї, яка «є найбільш суворим заходом примусу» згідно зі статтею 46, п. 1 Закону «Про Національну поліцію», вимагають законодавчого визначення як поняття, так і суспільного явища «публічної безпеки». В статтях 42-46 цього Закону викладені чіткі умови, вимоги та обмеження застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї для «забезпечення публічної безпеки і порядку», яких складно дотримуватися правоохоронцям у небезпечних ситуаціях без чіткого визначення понять та явищ публічної безпеки та громадської безпеки. Складність служби в правоохоронних органах посилюється суворою відповідальністю поліцейських за наслідки застосування спеціальних засобів та зброї в умовах правової невизначеності базового поняття об'єкта правоохоронної діяльності.

Такі правові та реальні умови забезпечення публічної безпеки вимагають від поліцейських високого рівня професійних компетенцій з питань застосування спеціальних засобів та зброї, з одного боку, а з іншого – більш чіткого визначення меж, ознак та умов суспільного явища та законодавчого поняття публічної безпеки. Експерти передбачають два взаємовиключні шляхи вирішення означеної юридичної колізії:

- 1) внесення змін та доповнень до вже прийнятого Закону України «Про Національну поліцію» і заміни невживаного в юридичній термінології для означення державної політики у сфері громадської безпеки терміна «публічна безпека» на термін «громадська безпека»;
- 2) внесення змін та доповнень в існуючий масив нормативно-правових актів (приблизно більше 5000!), а також визначення даного

поняття через доповнення Закону України «Про Національну поліцію» відповідною статтею щодо визначення термінів.

Таким чином, відсутність роз'яснення в Законі «Про Національну поліцію» поняття «публічна безпека», яке визначає важливе завдання та мету діяльності Національної поліції, при умові невизначеності правового співвідношення з поняттям «громадська безпека / громадський порядок» створює некоректну юридичну ситуацію в законодавстві та некоректну правову ситуацію в службі правоохоронців. Така некоректність вимагає пошуку шляхів вирішення цього проблемного питання, інакше вона дозволяє заявляти «про нелегітимність діяльності поліції у сфері громадської безпеки, що формує правові підстави для визнання нелегітимності функціонування даного органу в цілому» (по В. Г. Фатхутдінову). Якнайшвидше внесення змін в законодавство з правоохоронної діяльності зазначених змін, доповнень та роз'яснень відносно понять «публічна безпека» та «громадська безпека» дозволить виправити ці системні помилки законодавця, а Національній поліції більш ефективно забезпечити підтримання публічної безпеки і порядку.

АВТОРСЬКЕ ПРАВО В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Іванов Ю. Ф.,

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

Іванова М. В.,

*науковий співробітник відділу з охорони
інтелектуальної власності
Національної бібліотеки України
ім. В. І. Вернадського*

Наразі актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку науки трудового права у контексті взаємозв'язку з розвитком трудового законодавства України. Протягом може тривалого періоду в Україні на законодавчому рівні обговорюється проект Трудового Кодексу України, який мав би бути пристосованим до сучасних потреб суспільства. Однак, незважаючи на його численні доопрацювання, на даний час не вдалося досягнути консенсусу щодо його кінцевого змісту. Розвиток правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах адаптації до нових політичних і соціально-економічних реалій нерозривно пов'язаний з подальшим розробленням проблемних питань трудового права, одним із яких є питання правового статусу службового твору. Відсутність в науковій літературі єдиного погляду на критерії службового твору, подвійна правова природа відносин, що складаються між роботодавцем і працівником з приводу виконання останнім передбаченого трудовим договором обов'язку по створенню службового твору, визначають актуальність теми дослідження. Практична значущість питання, що досліджується, обумовлюється складною міжгалузеву законодавчою конструкцією поняття службового твору.

Відповідно до ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір – це 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. Стаття 31 КЗпП України передбачає

заборону вимагати власником або уповноваженим ним органом виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23 грудня 1993 року № 3792-ХІІ розкриває поняття службового твору – це твір, створений автором у порядку виконання службових обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між ним і роботодавцем (ст. 1 Закону). Виходячи із законодавчого визначення твір відноситься до службового тільки в тому випадку, якщо працівник зобов'язаний був створити його за трудовим договором або відповідно до службового завдання. Але поняття «працівник», «трудові обов'язки», «трудовий договір» за допомогою яких у цивільному законодавстві сформульовано поняття службового твору, не відомі національному цивільному праву – ці категорії розглядаються в межах трудового права.

Створення службових творів можливо тільки в рамках існуючих між працівником (автором) і іншою особою (роботодавцем) трудових відносин. Якщо автор не перебуває з роботодавцем в трудових відносинах, то створений автором твір в такому випадку не може розглядатися як службовий. У разі укладення трудового договору на виконання певної роботи (створення службового твору) в ньому визначаються майнові права працівника та роботодавця на твір. Якщо ж договір є безстроковим, тобто укладеним на невизначений строк, то, як правило, в трудовому договорі вказуються тільки найменування посади працівника, а конкретні посадові обов'язки викладені в посадових інструкціях працівників. Серед працівників, трудова функція яких пов'язана зі створенням результатів інтелектуальної діяльності, можна виділити програмістів, редакторів, журналістів, обов'язком яких є створення, відповідно, програм для ЕОМ, літературних творів. Тому для визначення твору службовим необхідно досліджувати питання про те, чи входило це завдання в межі трудових обов'язків працівника.

Вбачається, що в законодавчій конструкції поняття «службового твору» недостатньо обґрунтовано використовується категорія «трудова обов'язки», оскільки трудова діяльність працівника, згідно з доктриною трудового права, позначається як «трудова функція». Трудова функція працівника в науковій та навчальній літературі з трудового права визначається як істотна умова трудового договору. Слід зазначити, що в чинному Кодексі законів про працю України відсутнє визначення поняття «трудова функція». Трудовій функції працівника притаманне поєднання суб'єктивних (професії, спеціальності, кваліфікації) та об'єктивних чинників (відповідної посади чи виконуваної роботи). Необхідність визначення трудової функції в трудовому договорі зумовлена пов'язаними з нею правоздатностями найманого працівника відповідно до його посади, яка передбачає певне коло службових обов'язків, повноважень, а також дисциплінарної відповідальності, що настає в разі невиконання своїх функціональних обов'язків.

При визначенні змісту трудової функції працівника важливу роль відіграють штатний розклад, правила внутрішнього трудового розпорядку та посадові інструкції, що представляють собою локальні нормативні акти. Умова про трудову функцію працівника породжує право фізичної особи, що уклала трудовий договір, вимагати надання роботи з певної спеціальності, професії або посади та обов'язок роботодавця надати йому таку роботу. Таким чином, обов'язки найманого працівника зі створення результатів, що можуть мати ознаки об'єктів права інтелектуальної власності, мають бути чітко прописані у трудовому договорі чи у посадовій інструкції. Якщо трудове завдання на створення службового твору є разове, тобто таке, що не стосується постійних трудових обов'язків працівника, однак відповідає посаді та освіті, його слід оформити звичайним наказом із додатком, в якому передбачити завдання, права та обов'язки працівника щодо створеного службового твору.

Виходячи із зазначеного можна зробити висновок, що твір може мати статус службового твору відповідно до трудового договору (контракту) при наявності таких ознак: перебування у трудових відносинах працівника з роботодавцем; виконання працівником трудової функції відповідно до штатного розкладу, професії, спеціальності, кваліфікації; трудові обов'язки працівника повинні бути викладені в посадовій інструкції. Таким чином, створення службового твору має входити до трудових обов'язків автора-працівника, визначених письмовим трудовим договором (контрактом) відповідно до посадової інструкції, в інших випадках – створення службового об'єкта інтелектуальної власності має здійснюватися на основі службового завдання. Підтвердженням обов'язку створити службовий твір, крім трудового договору та посадової інструкції, можуть виступати накази, розпорядження, службові записки тощо, а також включення в план завдання щодо створення службового твору. В такому разі в додатку до службового завдання повинні зазначатися характеристика майбутнього об'єкта та критерії, яким він повинен відповідати, а також строки виконання завдання.

УДК 349.2

ПРИНЦИПИ ПІДБОРУ КАДРІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЮ В ДЕРЖАВАХ БАЛТІЇ ТА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Гльїна О. В.,

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

Важливим питанням діяльності поліції є система підбору та підготовки кадрів для роботи в різних підрозділах поліції. В поліції Латвії, Литви та Естонії з самого початку були встановлені та діють жорсткі критерії щодо відбору осіб на службу в поліцію. Важливу роль відіграє освіта кандидата на зайняття посади в поліції. До роботи на посадах поліції не допускаються особи, які не пройшли професійну підготовку. Кадри для роботи в поліцейських органах готуються як у відомчих спеціальних учбових закладах, так і в загальних вищих навчальних закладах.

Як зазначається в ст. 31 Закону Латвії «Про поліцію», на службу в поліцію приймаються особи, які пройшли навчання в системі Міністерства внутрішніх справ або в Латвійській академії поліції¹. Відповідно до ст. 32 Закону Литви «Про поліцію» кадри для поліції готуються в спеціальних школах поліції. Так, для того щоб зайняти посаду поліцейського патрульної поліції без наявності вищої освіти, необхідно пройти навчання в поліцейській школі. Строк навчання 1,5 роки. Наприклад, високий авторитет в справі підготовки кадрів для поліції має кадетська школа поліції, що розташована в м. Каунас. Документ (атестат), що видається по закінченню кадетської школи надає можливість продовжити навчання у вищому навчальному закладі². За вказівкою ст. 14-5 Закону Естонії «Про поліцію», обов'язок підготовки майбутніх працівників поліції покладається на Міністерство внутрішніх справ³.

Аналіз нормативно-правових документів, що регламентують підготовку та освіту офіцерів поліції Латвії, Литви та Естонії, свідчить про те, що вони носять уніфікований характер і спираються на Євро-

¹ О полиции : Закон Латвийской Республики от 4.06.1991 г. URL: // http://www.pravo.lv/likumi/49_zop.html.

² О полиции : Закон Литовской Республики от 11.12.1990 года № I-851. Официальный сайт МВД Литовской Республики URL: // <http://vm.lrv.lt>.

³ О полиции : Закон Эстонской Республики от 20.09.1990 г. URL: // http://estonia.news-city.info/docs/sistemsf/dok_iersui.htm.

пейський кодекс поліцейської етики, що був прийнятий 19 вересня 2001 року Комітетом міністрів Ради Європи в Страсбурзі та схвалений Радою Міністрів Євросоюзу № 58.578 від 17 вересня 2003 року. Відповідно до зазначеного документа навчання персоналу поліції повинно будуватися на фундаментальних основах демократії. Цілі поліції повинні узгоджуватися з правовими нормами по захисту прав людини. Загальне навчання поліції повинно бути відкритими суспільству, наскільки це можливо. Загальне початкове навчання повинно супроводжуватися рівномірним проведенням виробничого навчання та отриманням спеціальних знань, знань про управління, а також, коли це потребується, навчанням навичкам лідерства. Практичне навчання використанню і застосуванню сили та межам цього застосування повинне співвідноситися з принципами прав людини, особливо з Європейською угодою по правам людини та іншим законодавством. Всі рівні освіти повинні охоплюватися відповідними програмами. Навчання поліції повинно повністю відповідати нормам боротьби проти расизму та ксенофобії¹.

В Латвії, Литві та Естонії встановлений порядок, коли для того, щоб переміщуватися по службі, необхідно пройти навчання в профільній поліцейській колегії. Особи, які пройшли навчання в інших вищих учбових закладах і виявили бажання перейти на роботу в поліцію, зобов'язані пройти курси перекваліфікації. Не заперечується можливість вступу до поліції після закінчення навчання на юридичному факультеті університету, що дає можливість більш швидкого кар'єрного зростання.

Виходячи з конституційних вимог, при вступі до поліції перевіряється знання державної мови: латвійської, литовської та естонської. Натомість національність кандидата, його походження взагалі не має значення, а лише має значення наявність громадянства Латвійської, Литовської та Естонської республік. В поліції Латвії, Литви та Естонії достатньо багато російськомовних осіб. В поліції заохочується знання різних мов, а тому якщо поліцейський бачить особу, яка розмовляє російською або польською мовою, то він буде звертатися до цієї особи її рідною мовою. В поліції відсутня будь-яка дискримінація по відношенню до населення чи будь-яких інших осіб за принципом національності, що є результатом виховної роботи як в суспільстві, так і в самій поліції.

Особливе значення при формуванні кадрового складу поліції має заробітна плата. Керівництво держави та суспільство чітко розуміють, що, наділяючи великими повноваженнями працівників поліції, не можна забувати про належні матеріальні стимули. Є розуміння того, що

¹ Европейский кодекс полицейской этики. Принятый 19 сентября 2001 г. Комитетом министров Совета Европы в Страсбурге и одобренный решением Совета министров Евросоюза № 58.578 от 17 сентября 2003 г.

молодь приходять на службу в поліцію не лише за покликанням та бажанням створити справедливе суспільство, а й мотивована високою заробітної платною, широким соціальним пакетом та гарантіями при здійсненні поліцейської діяльності. Вважається, що одним з позитивних явищ в кадровій роботі поліції є вирівнювання заробітної плати. Незалежно від місця служби (місто чи сільська місцевість) поліцейські, які займають однакові посади, отримують однакову заробітну плату.

Важливою особливістю при підборі кадрів на керівні посади є конкурс. Проходження на ту чи іншу посаду можливо лише тоді, коли особа пройшла попередні щаблі в поліції і запропонувала себе при оголошенні конкурсу на вакантну керівну посаду. Також важливим є той факт, що в поліції Латвії, Литви та Естонії існує поняття каденції. При призначенні особи на керівну посаду встановлюється строк перебування у цій посаді, але не більше 5 років. Призначення на наступні п'ять років можливо лише у виняткових випадках за особливі заслуги та при підвищеному контролі за працівником з боку керівництва та громадськості.

При прийнятті на службу серйозна увага приділяється інтелектуальним, психологічним здібностям та фізичній підготовці кандидата, незалежно від того, на яку посаду він претендує: поліцейського чи керівника підрозділу певного рівня. За підтриманням фізичної форми здійснюється слідкування і в подальшому при проходженні служби.

Існують обмеження при прийнятті на службу в поліцію, пов'язані з бажанням обмежити доступ на поліцейську службу осіб, які можуть негативно вплинути на її діяльність. Так, відповідно до Закону Латвії «Про поліцію» на службу в поліцію на момент її створення заборонялось приймати осіб, які «являлись на час утворення незалежної держави штатними або нештатними працівниками, агентами, резидентами, утримувачами конспіративної квартири комітету державної безпеки СРСР, Латвійської РСР або будь-якої іншої іноземної служби безпеки (розвідувальної або контррозвідувальної служби). У виключних випадках надається дозвіл на прийняття на службу в поліцію таких осіб на підставі трудового договору та на визначений термін, якщо це необхідно для виконання конкретних завдань з використанням професійних знань цих осіб». В теперішній час на службу в поліцію не можуть бути допущені особи, які мають судимість, є недієздатними, не пройшли спеціальної підготовки¹. Аналогічні вимоги встановлені до кандидатів на службу в поліцію Литви за законами «Про поліцію» та «Про поліцейську діяльність». На службу в поліцію не можуть потрапити раніше засуджені особи; особи, які не мають повної дієздатності; особи, які раніше вже звільнялись з поліції або інших державних установ; які не мають відповідних показників на придатність до слу-

¹ О полиции : Закон Латвийской Республики от 4.06.1991 года URL: // http://www.pravo.lv/likumi/49_zop.html.

жби за станом здоров'я¹. Відповідно до Закону Естонії «Про поліцію та прикордонну охорону» до лав поліції не можуть бути прийняті особи, раніше засуджені за вчинення умисних злочинів; які відбувають покарання за вчинення злочинів; підозрювані та обвинувачені у вчиненні злочинів; які були звільнені з державної служби за порушення дисципліни; які отримують заробітну плату, пенсію та інші виплати від держав, що є членами Європейського Союзу, НАТО або Шенгенської зони; недієздатні особи; які за своїм станом здоров'я не можуть виконувати обов'язки поліцейського; які надали завідомо неправдиву інформацію стосовно себе або інших обставин².

Таким чином, аналіз принципів підбору на службу в поліцію, підстав, за яких особі може бути відмовлено у прийнятті на роботу в поліції, порядок підготовки до служби в поліції є ідентичним у всіх Прибалтійських республіках (Латвії, Литві та Естонії).

¹ О полиции : Закон Литовской Республики от 11.12.1990 года № I-851. Официальный сайт МВД Литовской Республики URL: <http://vrm.lrv.lt>. С. 108.

² О полиции и пограничной охране : Закон Эстонской Республики от 6.05. 2009 года URL: <http://www.estlex.ee/tasuta/?id=7&aktid=115458&fd=1&leht=1>.

УДК 349.24

**ПРАВОВІ МОЖЛИВОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН
У РАЗІ ЗМІНИ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ****Ищенко Н. І.,**

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського і трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Укладення трудового договору – основний спосіб здійснення права на працю, у якому виявляється принцип свободи праці. Саме трудовий договір дозволяє встановити конкретні умови праці шляхом досягнення згоди між працівником і роботодавцем, визначити суб'єктивні права й обов'язки сторін, що стає запорукою стабільності функціонування трудових правовідносин.

Законодавство про працю, як правило, не допускає зміни змісту трудового договору без згоди сторін. Воно гарантує дотримання умов щодо місця й роду роботи, конкретного розміру заробітної плати. Норми трудового права створюють умови для стабільності трудових правовідносин. Саме в нормах, що регулюють порядок змін змісту трудового договору, закріплено принцип свободи трудової діяльності. Охороняючи свободу вибору роду роботи і професії, принцип визначеності виконуваної працюючим трудової функції разом з тим спрямовано на підвищення ефективності суспільного виробництва і якості роботи, а також відображення стабільності трудових відносин. І лише у виняткових випадках можливе тимчасове переведення працівника на іншу роботу без його згоди.

Правові можливості власника або уповноваженого ним органу як сторони трудового договору по зміні його змісту в законодавстві про працю закріплені в одному випадку як правило, в іншому – як виняток. Наприклад, власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором. Тому переведення на іншу роботу допускається лише за згодою працівника. Це є правилом трудового законодавства. У такому разі на перший план висувається воля працюючого. Проте для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій та інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей, власник або уповноважений ним орган вправі перевести працівника без його згоди на певний строк на іншу роботу, не зумовлену трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). У даному разі, як бачимо, переведення зумовлю-

ється не волею працівника, а надзвичайною подією (стихійне лихо, епідемія, епізоотія, виробнича аварія), а це вже вважається винятком.

Отже, реалізація правових можливостей сторонами трудового договору при зміні його змісту визначена станом їх волі на момент укладення угоди. Іноді зміна змісту трудового договору диктується вимогами процесу праці чи іншими мотивами, що впливають чи можуть вплинути на його нормальний перебіг.

Зміна умов праці – це фактичні зміни у правовому статусі працюючого внаслідок зміни умов трудового договору. Стаття 32 КЗпП України передбачає три види зміни умов трудового договору: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце і зміну істотних умов праці. Сам же цей Кодекс не трактує поняття «переведення на іншу роботу», а містить лише основні принципи цієї процедури: а) заборону вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором і б) за загальним правилом, переведення допускається тільки за згодою працівника.

Проте в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р. говориться, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, означеній трудовим договором.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством. Але на практиці досить часто постійні переведення здійснюються без згоди працюючого. Непоодинокі випадки, коли такі порушення спричинені саме недосконалістю чинного трудового законодавства України. Зокрема, КЗпП України не передбачає конкретної форми вираження працівником згоди на переведення, що не сприяє захисту інтересів і прав як останнього, так і роботодавця. Адже у випадку виникнення спору важко довести, що усна згода працівника на переведення була одержана, якщо це не підтверджено письмовим документом. Роботодавець стверджуватиме, що таку згоду отримано, а працівник це заперечуватиме або вважатиме її юридично нікчемною. Фіксація згоди працюючого на переведення в письмовій формі є найбільш доцільною, оскільки сприяє захисту трудових прав працівників.

Згода працівника на переведення повинна бути отримана до початку переведення, а не після того, коли істотні умови праці вже реально змінились. Доцільно, аби згода працівника була чітко вираженою щодо конкретного переведення, тому в законодавстві необхідно встановити конкретний строк, протягом якого згода працівника повинна вважатися дійсною (наприклад, один місяць).

Отже, згода на переведення має бути конкретною: не на переведення взагалі, а на переведення на конкретну роботу, тому ще до ви-

дання наказу роботодавця слід зобов'язати проінформувати працівника про всі умови праці на тій роботі, на яку його пропонується перевести. Якщо цього правила не дотримано, то останній вправі оспорювати правомірність одержання його згоди на переведення й розраховувати на задоволення його вимог органом, що розглядає трудові спори.

Однією з умов правомірності переведення є їх абсолютно добровільний характер, тобто відсутність примусу в будь-якій формі, тиску з боку роботодавця на волю працівника. Це означає, що однією з найважливіших умов законності отримання згоди працюючого є її добровільність. Але за сучасних умов вести мову про абсолютно добровільну згоду на переведення не можна. Зокрема, працівник може її дати у зв'язку з бажанням уникнути звільнення на підставах і в порядку, передбачених законодавством (наприклад, у результаті незадовільного висновку атестаційної комісії).

Законодавство закріплює певні гарантії при переведенні працівника на іншу роботу, а саме: (а) заборону переведення без згоди працівника, (б) переведення в період тимчасової непрацездатності останнього, (в) встановлення при цьому випробування, (г) переведення на роботу, шкідливу для здоров'я працюючого.

Таким чином, переведення, з одного боку, враховує інтереси роботодавця, тому що воно є можливістю для власника регулювати його підприємницьку діяльність належним чином. Також переведення ефективно використовується для усунення збоїв у роботі, попередження простоїв і забезпечення повного завантаження робочого часу. З іншого боку, воно враховує й інтереси працівників, яким трудове законодавство гарантує забезпечення їх прав при переведенні на іншу роботу. Інакше кажучи, перерозподіл кадрів повинен здійснюватися з жорстким дотриманням принципу добровільності. Крім того, з метою охорони праці і здоров'я працівників трудове законодавство передбачає випадки, коли роботодавець зобов'язаний перевести працівника на легшу роботу, що дозволяє не припиняти трудові відносини.

УДК 351.73

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Калініченко З. Д.,

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

Будь-яка соціально-економічна формація формувалася, зростала й розвивалася на основі праці та її нових способів організації. Юридичні науки цікавлять не загальне поняття праці, а праця як правове явище, як міра праці, необхідна для творчого зростання людини з урахуванням як особистого, так і колективного та суспільного інтересів.

Функціонування і розвиток в сучасних умовах залежить від уміння бізнесу швидко адаптуватися до зовнішнього середовища. Проблеми, пов'язані з реструктуризацією персоналу на підприємствах та особливостями правового вирішення цих питань, в даний час вивчені недостатньо, що веде до втрат у використанні трудового потенціалу. Існує необхідність уточнення питань правового регулювання реструктуризації персоналу на підприємствах.

Дослідженням сучасних напрямків управління персоналом в період реструктуризації та їх правовому регулюванню присвячено ряд робіт вітчизняних і зарубіжних вчених: І. В. Євсєєва, С. В. Коршунова, Т. І. Лепейко, В. О. Москаленко, Н. К. Назарова, Е. С. Русака, А. С. Цепкова.

Метою роботи є дослідження впливу правового регулювання питань реструктуризації персоналу на вибір оптимальних способів управління підприємством. Перехід до ринкових відносин, формування товарних і фінансових ринків, а також конкуренція пред'являють нові жорсткі вимоги до підприємств. Однією з таких вимог є реструктуризація, внаслідок якої відбуваються глибокі зміни структури і технології виробництва, способів управління господарськими процесами і збутом продукції, підходів до урізноманітнення стимулювання, мотивації та оплати праці.

У перекладі з англійської «реструктуризація» (restructuring) – це перебудова структури чого-небудь. Латинське слово «структура» (structura) означає порядок, розташування, будова. Якщо розглядати підприємство як складну систему, піддану впливу чинників зовнішнього оточення і внутрішнього середовища, то терміну «реструктуризація компанії» вчені дали наступне визначення: «Реструктуризація – це зміна структури організації, її елементів, що формують її бізнес, під впливом факторів зовнішнього або внутрішнього середовища. Реструктуризація підприємств – це комплекс радикальних змін у вироб-

ничій, організаційної, соціальної, фінансовій та інших сферах діяльності підприємства з метою підвищення ефективності його функціонування та конкурентоспроможності»¹.

Реструктуризація включає: вдосконалення системи управління, фінансово-економічної політики компанії, її операційної діяльності, системи маркетингу та збуту, управління персоналом. У транснаціональних компаніях людські ресурси не розглядаються як щось ізольоване від інших ресурсів підприємства, а працівники підприємства – одна з головних складових стратегії ефективного управління.

Особливість сучасного розвитку суспільно-трудових відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втратила усталені за багато десятиліть позиції, оскільки Конституція України від 28 червня 1996 р. законодавчо закріпила існування трьох форм власності: державної, комунальної та приватної (статті 13, 14, 41, 142 і 143). Це суттєво змінило трудові відносини працівників. Наприклад, на підприємствах з кооперативною власністю можуть існувати трудові відносини двох видів: поєднання трудових відносин співвласників-працівників із цивільно-правовими щодо розподілу прибутку і трудові відносини працівників, найнятих на роботу, які не є співвласниками, а отже, і не беруть участі в розподілі прибутку, не несуть відповідальності за збитки.

До предмета трудового права належать також інші суспільні відносини, тісно пов'язані з трудовими. Деякі з них передують трудовим (такі, як суспільні відносини з працевлаштування, підготовки кадрів, професійного відбору тощо), інші впливають з трудових (це, зокрема, суспільні відносини трудового колективу з роботодавцем або його адміністрацією, відносини щодо нагляду й контролю за трудовим законодавством, матеріальної відповідальності, розгляду трудових спорів тощо).

Напружена конкурентна боротьба, швидкий розвиток того чи іншого напрямку бізнесу вимагають досить часті зміни технологій, постійного пошуку інновацій. В кінцевому рахунку, саме від здатності працівників вчасно реагувати на зміни залежить успішність впровадження та адаптації нововведень на підприємстві. Стратегічний розвиток людських ресурсів невіддільний від загальної стратегії розвитку глобальних підприємств. При проведенні реструктуризації підприємства працівники повинні одночасно і створити нову систему роботи, і відповідати її критеріям.

Демократизація трудового законодавства, розширення сфери його дії, закріплення норм міжнародно-правового регулювання праці, поглиблення диференціації правового регулювання праці (підтвер-

¹ Забаштанський М. М. Концептуальні підходи до формування політики правового забезпечення суб'єктів господарювання // Актуальні проблеми економіки. – № 1(103). – 2014. – С. 135.

дженням чого є норми права про державних службовців), а також розширення розвитку соціально-партнерських відносин у галузі праці, посилення захисту трудових прав працівників у індивідуально-договірному і колективно-договірному порядку стосуються тих гарантій, які стверджують, що сторони договору мають право поліпшувати умови праці й не мають права погіршувати їх.

На великих підприємствах, існуючих досить тривалий час, спостерігається надлишкова чисельність персоналу і завищений фонд оплати праці. До виникнення кризових ситуацій на це, зазвичай, ніхто не звертає уваги, оскільки витрати на заробітну плату персоналу великих підприємств становлять від 5 % до 10 % від загальних витрат. У період кризи при запуску стабілізаційної програми зменшення витрат і економія коштів стають основною метою підприємства. На українських підприємствах реалізація цієї програми в основному зводиться до масового скорочення персоналу.

Дані свідчать про те, що на сучасному етапі підприємства вступили в період відкритої кризи та реструктуризація набуває затяжного характеру, що вимагає певного чітко виробленого підходу як до управління персоналом, так і управління підприємством¹.

Тотальне скорочення персоналу може призвести до скорочення витрат, але безповоротно знищить цілі функціонального ланцюжка в діяльності підприємства і лише погіршить ситуацію. Необхідна велика обережність при звільненні персоналу, перерозподілі функцій, скороченні посад, зниженні виплат, надбавок та знятті соціальних пільг. Прямолінійні і непродумані дії у цій сфері призводять до невтішних результатів, а саме: велике за чисельністю звільнення співробітників призведе до того, що персонал, що залишився, буде не в змозі впоратися з різко збільшеним обсягом робіт; зниження обсягу фонду заробітної плати призведе до зниження якості виконання функцій; урізання заробітних плат, надбавок, зняття соціальних пільг призведе до відсутності мотивації персоналу і незацікавленості в результатах праці; звільнення співробітників без проведення оцінювання кваліфікації призведе до загального зниження якості менеджменту на підприємстві і якості продукції.

Проведення реструктуризації направлено на оцінювання, скорочення і перерозподіл технічних фахівців, керівного персоналу вищого і середнього рівня. Збереження кадрового потенціалу підприємства, встановлення правильної мотивації в період кризи і розстановка співробітників – вкрай важке завдання. Необхідно залучати нові методи скорочення витрат. Одним із таких напрямків оптимального скорочення витрат з управління персоналом є аутстафінг.

¹ Коршунов С. В. Механізми та умови залучення роботодавців з наукомістких галузей до формування змісту підготовки інженерів // Зміст, форми і методи навчання у вищій школі. – К., 2013. – 184 с.

Аутстафінг – це додаткова можливість скоротити або збільшити число фактичних працівників компанії без зміни штатного розкладу або залучення професіоналів для виконання конкретних разових, короткострокових проектів. Подвійний контроль над виконанням завдань, з боку замовника і компанії-провайдера, підвищує якість роботи персоналу, дозволяє оцінити перспективних співробітників без залучення їх на випробувальний термін або без прийняття їх на постійну роботу.

Аутстафінг зручний при необхідності заощадити на своїй кадровій службі або «розвантажити» її при великих обсягах робіт. Деякі компанії користуються цією послугою для залучення висококваліфікованого фахівця по роботі з корпоративними клієнтами. Послуга аутстафінгу вигідна для компаній, які не мають можливості збільшити штатну чисельність співробітників, але потребують їх для виконання своїх завдань. Компанія, що надає послуги аутстафінгу, крім зарахування в свій штат співробітників замовника, бере на себе все кадрове діловодство – від нарахування заробітної плати до видачі довідок, необхідних для отримання віз або іпотечних кредитів. Клієнт отримує рахунок за послугу, куди включені витрати на зарплати, бонуси і соціальний пакет плюс комісійні в розмірі 20–30 %. Передаються з рук в руки співробітники, по суті, нічого не змінюється: зарплата та ж, стаж іде, процедура звільнення не спрощується, а в резюме можна вказувати справжнє місце роботи.

Інтерес представляє зарубіжний досвід по використанню послуги аутстафінгу. Серед клієнтів Philips і Samsung (наймають таким чином мерчандайзерів), Procter & Gamble (співробітники складу), General Motors(водії). В 2016 році, наприклад, фірма «Тюменнефтегеофізика» проводила тендер на аутстафінг медичного персоналу, що працює в польових бригадах. За статистикою Ventra, 46 % замовлень припадає на адміністративний персонал, 24 % – на фінансистів середньої ланки, 14 % – на ІТ-фахівців, 10 % – на топ-менеджерів, 6 % – на робочі спеціальності¹.

У нас поки тільки придивляються до нової технології зниження витрат на адміністрування кадрів – аутстафінгу. Зберігаючи при цьому якість надання послуг робітниками, багато управлінців все ж не хочуть міняти вже застарілі схеми несплати податків і намагаються по-своєму інтерпретувати використання аутстафінгу.

Таким чином, було розглянуто процес реструктуризації як інструмент виявлення оптимального способу управління персоналом промислових підприємств. Запропоновано використання одного з оптимальних напрямів скорочення витрат з управління персоналом – аутстафінгу, який успішно застосовується в кадровій політиці та

¹ Цепков А. С. Криза і система професійної освіти // Адміністратор освіти. – 2013. – № 5. – С. 54–60.

регулюється трудовим законодавством більшості зарубіжних компаній. Аутстафінг дозволяє знизити витрати на кадрові служби, не знижуючи при цьому обсягу робіт.

Підприємства, що проводять реструктуризацію, для виконання покладених завдань мають право: залучати спеціалістів органів влади, вчених, представників інститутів громадянського суспільства для розгляду питань реструктуризації; одержувати в установленому законодавством порядку безоплатно необхідні для виконання завдань інформацію, документи і матеріали; користуватися відповідними інформаційними базами даних державних органів, системами зв'язку і комунікацій, мережами спеціального зв'язку та іншими технічними засобами; скликати в установленому порядку наради з питань управління та трудового права.

Таким чином, розуміння значущості питань права у виборі оптимального способу управління персоналом при реструктуризації персоналу на підприємствах дозволяє уникати значних витрат і вносити радикально нові зміни в систему управління персоналом. Тенденція державної політики до подальшого зміцнення правопорядку у сфері відносин між працівниками та роботодавцями має невідворотній характер і стимулює керівництво підприємств, фізичних осіб-роботодавців до більш ретельного врахування юридичних аспектів управління персоналом.

УДК 349.222.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЩО СТАЛИ ПІДСТАВОЮ РОЗІРВАННЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Киян В. Я.,

*доцент кафедри цивільного, адміністративного
та фінансового права
Інституту права ім. В. Сташиса
Класичного приватного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

У контексті сучасних інтеграційних процесів важливою проблемою є адаптація вітчизняного законодавства до європейських стандартів. Прагнення України рухатися Європейським шляхом розвитку ставить на порядок денний і питання вдосконалення трудового законодавства. Однак сьогодні занадто довго триває модернізація трудових відносин. Оскільки прийняття нового Трудового кодексу України (далі – ТК) продовжується щонайменше протягом останніх 15-ти років.

Як відомо, Верховною Радою України підтримано проект ТК від 27 грудня 2014 року № 1658¹ по причині його більшої системності та відповідності конвенціям Міжнародної організації праці. І з лютого 2016 року цей законопроект включено до розгляду до другого читання.

Наразі в трудовому праві спостерігається одностороння тенденція невиконання договірних зобов'язань. Так, часті зміни власників чи уповноважених осіб на підприємствах, в установах, організаціях, перерозподіл форм права власності, необґрунтовані реорганізації призводять до недотримання належних умов праці, несвочасної виплати заробітної плати, порушення порядку звільнення працівників тощо.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) трудовий договір розглядається як угода між працівником та роботодавцем щодо зобов'язань, які забезпечують процес праці. Відповідно до взятих сторонами зобов'язань передбачається і відповідальність за їх невиконання.

Однак чи дієвий сьогодні механізм притягнення до відповідальності у трудовому праві, зокрема за порушення строків виплати заробітної плати?

На жаль, роботодавець, як показує практика, не бере до уваги ні норми ст. 43 Конституції України, де визначено право громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, заробітну плату не нижче від визначеної законом, ні ст. 21 КЗпП України, яка визначає обов'язок роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату у порядку,

¹ Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

передбаченому законодавством. На це, напевне, впливає відсутність прямої норми у КЗпП України щодо відповідальності роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати. Існує лише відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, передбачена ст. 117 КЗпП України.

Безспірно, що у трудовому праві існує ряд норм, які направлені на врегулювання цього питання. Так, у зв'язку із затримкою термінів виплати заробітної плати працівник має право, відповідно до ст. 34 Закону «Про оплату праці», на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, що провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Відповідно до ст.ст. 1 – 2 Закону «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам, незалежно від вини власника або уповноваженого ним органу.

Адміністративну відповідальність за порушення вимог трудового законодавства визначено у статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, де за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплату її не в повному обсязі на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності накладається штраф від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

А згідно зі статтею 175 Кримінального кодексу України за безпідставну невиклату заробітної плати громадянам більше ніж за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, передбачається покарання у вигляді штрафу від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Більш вагомим фінансовим аргументом на користь працівника, котрий вирішив звільнитися з роботи у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати чи її невиклатою, є вихідна допомога. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП України, її розмір може бути обумовлений колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

З цих підстав доцільно застосовувати ч. 3 ст. 38 КЗпП України, де зазначено, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не вико-

нує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Однак роботодавець навіть у цьому випадку може звільнити працівника без виплати вихідної допомоги. Оскільки цьому сприяє і те, що на подання позовної заяви з питань виплати вихідної допомоги у разі звернення працівника до суду поширюється дія ч. 1 ст. 233 КЗпП, що обмежується терміном звернення у 3 місяці, а не ч. 2 цієї статті, яка не обмежується будь-яким строком за позовом про стягнення належної заробітної плати. Це дає можливість роботодавцю сподіватися на те, що працівник пропустить строк звернення до суду, а також уникнути виплат за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Позитивними є сподівання на перспективи розвитку трудового законодавства. Так, доцільно зазначити, що проект ТК України у ст. 267 «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику» передбачив, що у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний буде сплатити працівнику пеню (компенсацію) в розмірі та на умовах, визначених колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку України у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення. І лише у разі коли ним буде відшкодована уся сума визначеної пені, та сума заборгованості із заробітної плати до дня виявлення такого порушення органами державного нагляду (контролю) роботодавець звільняється від фінансових санкцій, адміністративної чи кримінальної відповідальності за зазначені порушення.

Також позитивним є те, що законодавець залишає без змін підстави та розмір вихідної допомоги, а також визначення дня звільнення з роботи за працівником у разі порушення роботодавцем трудового законодавства.

Однак, на наш погляд, залишається неврегульованим і питання компенсації витрат працівника, коли мова йде про застосування фінансово установо штрафних санкцій до боржника за кредитними зобов'язаннями чи витратами, які направлені на процедуру відновлення користування комунальними послугами у зв'язку з неплатоспроможністю користувача.

Також у перспективному трудовому законодавстві доцільно було б врахувати, що принцип свободи укладання договору, який визначений у ст. 627 Цивільного кодексу України, повинен поширюватися і на трудовий договір, у частині застосування загальноприйнятих видів забезпечення виконання зобов'язання у разі його порушення.

ЩОДО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Коваленко К. В.,

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

Незважаючи на достатньо велику кількість змістовних наукових праць, написаних раніше, які присвячені правопорядку й відповідальності, можна стверджувати, що дотепер у вітчизняному правознавстві немає єдиної концепції правового забезпечення службової дисципліни. А в умовах реформування вітчизняних правоохоронних органів виникає нагальна потреба у розробленні принципово нових підходів до вирішення проблем правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських. При цьому доцільно використати і значний досвід, накопичений багатьма зарубіжними країнами.

Створення Національної поліції як нового органу виконавчої влади, перед яким поставлені нові сучасні завдання і принципи діяльності, потребує прийняття нових сучасних нормативно-правових актів, які б прийшли на зміну застарілим, таким, що не відповідають потребам сучасності. Але зі створенням Національної поліції виник вакуум правового регулювання діяльності поліції в окремих сферах, який тимчасово заповнили «старими» нормативно-правовими актами до прийняття нових. Така ситуація значно звужує та стримує розпочату реформу в цілому.

Одним із питань, яке потребує першочергово та швидкого вирішення, є визначення підстав та порядку притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності. Неврегульованість даного питання на законодавчому рівні призводить до неправильного застосування норм права у сфері дисциплінарної відповідальності та, як наслідок, порушення законності та прав працівників.

Слід відзначити, що відповідно до частини 2 статті 19 Закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом. Згідно з підпунктом 8 пункту 7 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» Кабінет Міністрів України в місячний строк повинен був внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України. Таким чином, до схвалення нового Дисциплінарного статуту та набрання ним чинності на поліцейських поширюється дія Дисциплінар-

ного статуту органів внутрішніх справ, який втратить чинність одночасно з початком дії нового Статуту.

16 травня 2016 року у Верховній Раді України було зареєстровано другий проект Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», який 15 листопада 2016 року було прийнято в першому читанні, а 19 травня 2017 року було представлено текст Законопроекту до другого читання.

Прийняття проекту Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» дозволить затвердити Дисциплінарний статут Національної поліції України, визначити сутність службової дисципліни в Національній поліції, повноваження поліцейських та їх керівників з її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження.

Одночасно треба зазначити, що проект Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить ряд недоліків, які потребують обговорення та виправлення на стадіях проходження до його прийняття Верховною Радою України. Особливо актуальним є дослідження зарубіжного досвіду дисциплінарної відповідальності працівників правоохоронних органів у зарубіжних країнах, визначення позитивних елементів досвіду зарубіжних країн у вказаній сфері суспільних відносин та формулювання пропозицій щодо запровадження такого досвіду в українську юридичну практику.

З метою уникнення спірних чи конфліктних ситуацій доцільно у розділі III «Дисциплінарне стягнення» проекту Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» навести примірний перелік діянь, які є порушеннями службової дисципліни.

Так, у п. 36 Дисциплінарного статуту поліцейського, затвердженого постановою Уряду Республіки Молдова від 09.07.2013 р. № 502, зазначені дії, які становлять дисциплінарне порушення, а саме:

1) відсутність на робочому місці без поважних причин; 2) явка на роботу в стані алкогольного сп'яніння або споживання алкогольних напоїв, наркотичних чи токсичних речовин у робочий час; 3) вчинення розкрадання (в тому числі в невеликих розмірах) з майна Міністерства внутрішніх справ, адміністративних органів і установ, що знаходяться в його підпорядкуванні; 4) вчинення незаконних дій, що дискредитують імідж поліції; 5) застосування фізичного насильства; 6) невиконання законних наказів і розпоряджень ієрархічно вищого начальства; 7) невиконання завдань і обов'язків, передбачених посадовою інструкцією та Положенням про внутрішній розпорядок підрозділу, в якому здійснює діяльність поліцейський; 8) порушення присяги; 9) порушення обмежень і заборон, передбачених Законом про діяльність поліції і статус поліцейського; 10) інші дані (дії або бездіяльності), що впливають з цього Статуту та з інших нормативних актів.

За вчинення дисциплінарних порушень, залежно від їх тяжкості і ступеня вини, до поліцейських Республіки Молдова застосовуються такі дисциплінарні стягнення:

1) попередження; 2) догана; 3) суворі догана; 4) пониження в спеціальному званні; 5) пониження в посаді; 6) звільнення.

У навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ, крім перерахованих дисциплінарних стягнень, до студентів, які навчаються на денному відділенні, застосовуються стягнення у вигляді:

1) позбавлення звільнення строком до 30 діб; 2) призначення в наряд позачергово (за винятком призначення в караул) – до 5 нарядів; 3) виключення з навчального закладу, із звільненням з поліції.

Новелою на пострадянському просторі є норма, згідно з якою начальник, що накладає дисциплінарні санкції, не повинен керуватися почуттям люті, помсти, образити або принижувати гідність особи, яка притягається до відповідальності. Холоднокровність і витримка начальника при застосуванні стягнення сприяють формуванню у винного переконання, що покарання застосоване лише в його інтересах і в інтересах служби. Виховна мета дисциплінарного стягнення досягається не тільки його адекватністю, але й тим, яким чином воно було доведено до порушника. Більш суворі стягнення накладають за більш тяжкі або повторно вчинені проступки, коли вони вчинені під час виконання службових обов'язків або мають груповий характер.

У ст. 13 «Дисциплінарне стягнення та його види» проекту Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачено, що до курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, крім видів дисциплінарних стягнень, визначених цією статтею, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд – до п'яти нарядів.

Наявність різноманітних за характером стягнень дозволяє реалізувати принцип індивідуалізації відповідальності, застосовуючи те стягнення, що найбільшою мірою відповідає тяжкості проступку та особі винного. Дисциплінарні стягнення неоднорідні за змістом, вони зачіпають різні права й інтереси співробітників. Таким чином, доцільно розширити перелік дисциплінарних стягнень, що застосовуються до курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

Необхідно зазначити, що в деяких країнах світу (США, Німеччина та інші) в поліції в якості дисциплінарного стягнення застосовується накладення грошового штрафу. Вважаємо, однак, що штраф є заходом стягнення, нетиповим для трудового правовідношення та таким, що суперечить специфіці трудового права як права «соціального захисту».

Слід зазначити, що вивчення та посилення на зарубіжний досвід не означає необхідності його прямого перенесення у практику роботи Національної поліції України. Але аналіз цієї діяльності і застосування окремих підходів або елементів є, безумовно, корисними, тому що вивчення здобутків інших завжди збагачує власну діяльність, дає можливість скорегувати її, розкриває невикористані можливості.

УДК 349.2 364.614.8

ДОСТАТНІЙ ТА ГІДНИЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ: ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ

Корнєва П. М.,

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

Реформування соціальної сфери є важливим напрямком діяльності соціальної держави. На цьому шляху постає багато питань, без вирішення яких неможливо створити умови для дієвих соціальних реформ. Однією з них є проблема встановлення гідного рівня життя як основи соціального забезпечення, яке сприяло б реалізації соціальної справедливості в Україні та інших державах пострадянського простору.

Україна активно співпрацює з різноманітними міжнародними інституціями та організаціями в розробленні й прийнятті внутрішніх нормативних актів, використовує вже накопичений досвід інших країн і міжнародно-правові акти. Саме цей напрямок відбиває пріоритети соціальної політики, а також є показником в питаннях розвитку соціальної держави. Міжнародні договори та конвенції у сфері соціального забезпечення населення суттєво впливають на національне законодавство України, їх можна розглядати в якості джерел права соціального забезпечення. Звідси, міжнародно-правове регулювання відносин у цій сфері здійснює значний вплив на демократичні перетворення в державі та розвиток принципу соціальної справедливості.

На законодавчому рівні стандарти соціального забезпечення були вперше визначені Загальною декларацією прав людини, прийнятою і проголошеною Генеральною Асамблеєю ООН від 10.12.1948 р. Зокрема, встановлювалося, що кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва (ст. 22). Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (ст. 25).

Та універсальність норм Загальної декларації прав людини 1948 р. не спростовує істотні відмінності у розумінні комплексу основних прав людини в різних правових системах. Так, якщо європейські держави здебільшого сприймають цінність кожної особи як індивідуаль-

ності, відповідно дотримуючись природно-правової доктрини, то держави постсоціалістичного простору, незважаючи на подібні формулювання конституційних прав, зберегли повагу до суспільно-загальних пріоритетів. Приміром, Конституція Республіки Білорусь (1996 р.) гарантує особам, які працюють за наймом, справедливую частку винагороди в економічних результатах праці відповідно до її кількості, якості та суспільного значення, але не нижче рівня, який забезпечує їм та їхнім сім'ям вільне та гідне існування (ст. 42). Конституція Республіки Молдова (1994 р.) зобов'язує державу вживати заходів для забезпечення будь-якій людині гідного життєвого рівня, що необхідний для підтримання здоров'я та благополуччя її та її сім'ї, що включає їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування (ст. 47). Конституція Російської Федерації (1993 р.), проголошуючи державу соціальною, конкретизує, що її політика спрямована на створення умов, які забезпечують гідне життя та вільний розвиток людини, але право на гідний рівень життя в Конституції РФ не згадується. Конституція України (1996 р.) закріплює право на соціальний захист та встановлює, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, який включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 46).

Як бачимо, поняття «гідний рівень життя» в національних та міжнародних правових документах інтерпретується як «достатній рівень», але ці категорії мають різне змістове наповнення. Видається, що достатній рівень означає наявність «мінімуму достатку», який дає змогу виживати особі або сім'ї. Найбільш часто його співвідносять із забезпеченням прожиткового мінімуму. Саме такий підхід реалізується у нормах українського законодавства, зокрема тих, що регулюють порядок надання соціальної допомоги. Відсутність у сім'ї доходу на рівні прожиткового мінімуму є підставою для виникнення права на переважну більшість видів державної соціальної допомоги, а різниця між сукупним доходом сім'ї та відповідним прожитковим мінімумом – основою для визначення розміру, наприклад, допомоги малозабезпеченим сім'ям.

Між тим, як відзначається у науковій літературі, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. закріплено інший підхід до змісту цього стандарту: достатній життєвий рівень включає достатнє тільки харчування, одяг і житло. Як бачимо, Пакт 1966 р. звужує зміст стандарту 1948 р., оскільки замість п'ятиелементного складу закріплює трьохелементний склад, де не взято до уваги право громадян на медичний догляд та соціальне обслуговування. Такий підхід надає можливість державі обрати менш обтяжливий для бюджету варіант стандарту, що не додає позитиву у життя людини і призводить до порушення принципу соціальної справедливості. Так відбулося й під час прийняття Конституції України. У

ст. 46 Основного Закону взято за основу трьохелементний склад цього соціального стандарту.

Вважаємо, що життєвий рівень має забезпечувати не тільки існування, а й розвиток людини – як особистісний, так і фізіологічний. Як вірно зазначив М. М. Шумило, термін «достатній рівень життя» є занадто вузьким. Достатній – це той, що дозволяє людині вижити, а гідний – той, що дозволяє жити і реалізовувати у повному обсязі свої права та обов'язки. Тому категорії «гідний» та «достатній» є різними за змістом. Гідне життя більшою мірою відображає сутність соціальної держави, існування якої неможливе без реалізації вимог соціальної справедливості.

Тут кожне суспільство стикається із проблемою невідповідності обмежених ресурсів держави зростаючим соціальним потребам населення. Загальновідомо, що статтею 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права ООН від 16.12.1966 р. встановлено прямий зв'язок між цими правами і наявними ресурсами держави. Та особливу увагу слід звернути на ту частину ст. 2 Пакту, у якій зазначається обов'язок кожної держави-учасниці задля забезпечення соціальних, економічних і культурних прав вжити заходи саме в максимальних межах наявних ресурсів усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

З огляду на таку конструкцію стандарт достатнього життєвого рівня є законним, але несправедливим. Як слушно зауважує В. В. Самохвалов, правове не завжди є справедливим, а справедливе не обмежується правовою сферою. Справедливість виступає як соціальний та етичний критерій права. Втілюючись у діючому праві та практиці його реалізації, справедливість набуває юридичних рис, які визначають її офіційний рівень. Справедливим може бути лише закон, що відповідає принципам права, а діяти по справедливості означає діяти по праву, у відповідності до його загального масштабу і однаково рівних і обов'язкових для всіх норм.

УДК: 349.2:340.114

СОЦІАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Костюченко О. Є.,

*доцент кафедри цивільного права та процесу
Університету державної фіскальної служби України,
канд. юрид. наук, доцент*

Соціально-економічні зміни в Україні, що відбуваються з 1991 року, суттєво позначилися на співвідношенні публічних та приватних інтересів у сфері праці. Разом з тим правове регулювання соціально-трудових відносин залишається обтяженим застарілою ідеологією. Внесення в чинний Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. більше ніж 100 змін та доповнень не вирішує проблеми правового забезпечення прав учасників трудових відносин у сучасних умовах та реалізації соціального призначення трудового права.

Швидкоплинність законодавчих приписів у сфері праці призводить до нестабільності в: (а) соціально-трудовах відносинах; (б) розвитку нових форм зайнятості; (в) трудовій мотивації працездатного населення. На наше переконання, причин цьому багато, але головна – це відсутність чіткого розуміння соціального призначення трудового права в ринкових умовах. Необхідно відзначити, що розвиток трудового законодавства, а з ним і трудової активності населення перебуває в прямому зв'язку з реалізацією концепції соціального призначення трудового права. Саме таке його призначення свого часу стало поштовхом для законодавців різних країн світу врегулювати на законодавчому рівні відносини у сфері праці. Сьогоднішні зволікання з прийняттям проекту Трудового кодексу України певною мірою пов'язані з невизначеністю законодавця в питаннях формування першооснов регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин у сучасній Україні. Розвиток суспільних відносин загалом та оновлення по суті соціально-трудовах відносин вимагають перегляду не лише законодавства про працю, а й сучасної ідеології, яка повинна закладатися в норми трудового права.

Свого часу С. О. Иванов та Р. З. Лівшиць писали, що соціальне призначення має залишатися незмінним, тому що у ньому виражена сутність трудового права... Уберіть його та залиште трудове право без його захисної функції, воно втратить свій характер, своє значення для працюючих. Воно перестане існувати.¹ Тобто удосконалення трудового законодавства України повинно враховувати соціально-економічні

¹ Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. – М. : Наука, 1982. – С. 53.

умови розвитку країни, але змінювати соціальне призначення трудового права залежно від умов розвитку не можна. Зміні повинні підлягати цілі, задачі та напрями реалізації соціального призначення трудового права.

Соціальне призначення трудового права в багатьох своїх аспектах має дискусійний характер, проте визначення та розкриття його сутності потребує самостійної уваги сучасної науки трудового права. У цілому визначення соціального призначення трудового права України в новітній історії має вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей існуючих правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудова відносин; (б) визначення здатності існуючих галузевих інструментів урегульовувати соціально-трудова відносини в сучасних умовах розвитку; (в) пошук та оновлення правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвинутою економікою; (г) і, як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці.

Окремої уваги потребує реалізація соціального призначення трудового права задля забезпечення миру та злагоди в суспільстві та їх стану – соціальної безпеки. У контексті цього переосмисленню підлягає проблематика класифікації ризиків у соціально-трудова відносинах, зокрема на основі договірних відмінностей регулювання праці. Також осмисленню підлягає структура ризиків, небезпек і загроз у зв'язку із соціальними цінностями, визначеними в ст. 3 Конституції України. Окремо слід відзначити, що одним із результатів реалізації соціального призначення трудового права є соціальна безпека, права природа якої розкриватиметься в: (а) законних інтересах людини реалізовувати свої природні права, зокрема й можливість заробляти собі на життя працюю; (б) свободі людини, яка визначається через реальні правові можливості забезпечити своє життя в поточному та майбутньому періодах в умовах несамостійної суспільно корисної колективної праці за трудовим договором.

Отже, всебічний аналіз і теоретичне обґрунтування соціального призначення трудового права сприятиме вирішенню як практичних завдань у законотворчості, так й укріпленню стабільності правового регулювання соціально-трудова відносин, що в підсумку має вплинути на мотивацію працездатного населення до суспільно корисної колективної праці. На наше переконання, соціальне призначення трудового права та його правовий потенціал розкриваються через реалізацію функцій трудового права, де соціальна функція є шляхом до встановлення й закріплення миру та злагоди між учасниками соціально-трудова відносин. Підтвердженням цьому є розуміння функцій права як «діяльності з впорядкування і регулювання суспільних від-

носин за допомогою встановлення і реалізації норм права на основних (магістральних) напрямках його впливу, де виявляється соціальне призначення і службова роль права у підтримці встановлених моделей поведінки і можливість побачити узагальнюючу характеристику дії юридичних норм, їх роль в організації суспільних відносин»¹.

Сьогодні, на наш погляд, соціальне призначення трудового права, реалізуючись через функції, має розширювати свій правовий вплив. Наприклад, на нетипові форми зайнятості та на правове забезпечення трудових прав особливої категорії працівників – учасників АТО. Реалізувати таке завдання необхідно шляхом розвитку інструментальної теорії С. С. Алексеєва.² А саме потрібно визначити систему правових засобів первинної значущості та на її основі здійснити моделювання галузевих комбінованих правових інструментів. Результатом цього має стати правове моделювання соціального призначення трудового права у законодавстві та реалізація інструментальної дії договорів у сфері праці задля охорони і захисту прав та законних інтересів працівників.

¹ Щербіна В. І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин // Трудове право України. – № 1. – 2006. – С. 39.

² Костюченко О. Є. Інструментальна теорія С. С. Алексеєва // Юридична Україна. – 2013. – № 2. – С. 15–20.

УДК 349.225.65

ЩОДО ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОРУШЕНЬ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Кравцов Д. М.,

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

Одним з основних обов'язків працівника, відповідно до чинного КЗпП України, є дотримання вимог законодавства про охорону праці. Зокрема, відповідно до ст. 159 Кодексу, працівник зобов'язаний: а) знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; б) додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; в) проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; г) співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Порушення встановленого обов'язку, за наявності в діяннях працівника складу дисциплінарного проступку, тягне за собою дисциплінарну відповідальність працівника.

Виходячи з переліку підстав дисциплінарного звільнення, чинне трудове законодавство передбачає лише одну дисциплінарну санкцію, яка може бути застосована до порушника законодавства про охорону праці. Такою санкцією є догана.

Проте проектом Трудового кодексу України¹ (законопроект № 1658 від 27.12.2014 р.) перелік підстав звільнення з роботи з ініціативи роботодавця, які застосовуються за порушення працівникам свої трудових обов'язків, пропонується розширити новою для національного законодавства нормою, яка дозволяє звільнити працівника у разі грубого порушення ним вимог правил з охорони праці, пожежної без-

¹ Трудовий кодекс України : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http:// w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

пеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку (п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК).

Незважаючи на побоювання, що розширення переліку підстав дисциплінарного звільнення працівника з роботи за ініціативою роботодавця може стати тенденцією в розвитку трудового законодавства України, вважаємо ідею підвищення відповідальності працівника за порушення трудових обов'язків, які можуть призвести до тяжких наслідків у вигляді нещасного випадку або аварії, цілком правильною. З огляду на масштабність та значущість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступеню його небезпеки.

Разом з тим кваліфікація діяння працівника при порушенні ним законодавства про охорону праці, як дисциплінарного проступку, є важкою та відповідальною справою. В цьому процесі роботодавець має великий ризик припуститися помилки, що неодмінно призведе до втрат матеріального, організаційного та репутаційного характеру. Особливу небезпеку потягне за собою неправильна кваліфікація проступку працівника та обставин події, коли її наслідком буде звільнення працівника з роботи.

Зрозуміло, що на даний час практика застосування вищевказаної норми в Україні відсутня, але, аналізуючи її зміст, вже можна зробити акценти на питаннях, які в перспективі будуть предметом пильної уваги судових органів при розгляді питання про поновлення на роботі працівників, звільнених за зазначеною підставою. Незалежно від того, яке саме стягнення обере роботодавець до порушника законодавства про охорону праці: догану чи звільнення (у разі прийняття проекту ТК), помилки при кваліфікації його діяння можуть бути схожими, адже в основі прийняття рішення лежить одне порушення.

Помилки при притягненні порушника законодавства про охорону праці до дисциплінарної відповідальності можуть полягати у:

1. Невиконанні роботодавцем обов'язку по ознайомленню працівників з інструкціями з техніки безпеки, правилами безпечного виконання робіт та іншими нормативно-правовими актами підприємства з охорони праці.

Якщо в локальному акті буде відсутній підпис працівника, притягнення до відповідальності не буде законним, адже якщо працівник не був з ними ознайомлений, до відповідальності його притягнути не можна.

2. Неправильній оцінці роботодавцем ситуації (в тому числі як такої, що створює реальну загрозу настання передбачених нормою закону наслідків).

Причина такого явища може полягати у суб'єктивній оцінці події нещасного випадку роботодавцем, навіть незважаючи на те, що розслідування обставин події та висновки попередньо провадить колегіальний орган – комісія з розслідування нещасного випадку. Найчастіше трапляється це тоді, коли при розслідуванні нещасного випадку важко вказати на конкретні порушення норм з охорони праці, що могли б призвести до нещасного випадку.

3. Недоведеності наявності причинного зв'язку між фактом порушення законодавства про охорону праці та наслідками такого порушення.

Наприклад, багаторазове порушення з боку роботодавця правил з охорони праці у вигляді невидачі спецодягу протягом тривалого часу не призводить до нещасного випадку, але і раптова смерть працівника на роботі від серцевої недостатності за цих обставин в залежність від таких порушень поставлена бути не може. І навпаки, розвиток у працівника профзахворювання внаслідок непроведення вчасної атестації робочих місць можуть знаходитись у прямому причинному зв'язку.

4. Неправильному встановленні винної особи.

Якщо роботодавцем порушуються нормативні вимоги з охорони праці, це не означає автоматичного виникнення у нього права «карати» за порушення цих вимог формально відповідальну особу, особливо коли своїми безпосередніми діями він порушень не припускав. За систематичне та системне порушення на підприємстві всіх можливих правил з охорони праці всіма працівниками не має відповідати «крайній».

Буває і так, що працівник лише працював у неналежних, але створених для нього роботодавцем умовах, проте саме він визнається у цьому винним.

5. Неправильному оформленні документів комісіями з розслідування нещасних випадків, внаслідок:

– порушення порядку формування комісії (помилки при оформленні її створення; неналежна кількість та склад її членів);

– відсутності висновків щодо предмета розслідування: обставини та причини нещасного випадку, винні особи, обґрунтована кваліфікація, заходи по усуненню порушень та попередженню їх в майбутньому, відсутність посилань на порушені норми з охорони праці, відсутність додатків та ін.

6. Незабезпеченні роботодавцем безпечних умов праці.

Порушення правил з охорони праці є наслідком нестворення роботодавцем належних умов праці, таким чином, у діянні працівника відсутня вина – він не міг у створених умовах діяти інакше.

7. Пропуску строку застосування дисциплінарного стягнення.

Внаслідок тривалого лікування потерпілого або витраченого на створення та проведення розслідування нещасного випадку комісією з його розслідування часу роботодавцем можуть бути порушені строки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

УДК 351.74

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ В РОБОТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Кузніченко О. В.,

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

Актуальність дослідження проблеми гендерної рівності під час служби в органах Національної поліції України сьогодні пов'язана, перш за все, з тим, що однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Впровадження гендерної рівності в органи національної поліції є не лише частиною здійснення загальної гендерної політики в українському суспільстві, а й невід'ємною складовою трансформації інституту Національної поліції у громадське відомство європейського типу¹.

Жінки почали працювати в поліції трохи більше ніж сто років тому. За цей час поліціантки проявили себе як кваліфіковані працівниці, які не гірше за чоловіків захищають правопорядок. Але й сьогодні, в 21-му сторіччі, жінки в правоохоронних органах досі стикаються із дискримінацією.

Відповідно до ст. 24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи. Конкретизація цього конституційного принципу щодо трудових правовідносин полягає у тому, що жінки нарівні з чоловіками мають право на реалізацію усіх наданих законодавством про працю можливостей щодо застосування своєї здатності до продуктивної праці у різних галузях суспільного виробництва. Рівність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм однакових з чоловіками можливостей у професійній підготовці, праці та винагороді за неї.

Для регулювання питання щодо гендерної рівності між жінками та чоловіками в Україні був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. Цей нормативно-правовий акт дає змогу досягнути паритетного ста-

¹ Мороз А. В. Впровадження гендерної рівності в Органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень // Право і безпека. – 2009. – № 5(32). – С. 185–190.

новища у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до ст. 17 цього Закону ми бачимо, що держава всіяко сприяє дії принципу гендерної рівності у нашій країні, зобов'язуючи роботодавця не лише створювати умови праці, що дозволяли 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, але й забороняє роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, що може виконуватися включно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, плани щодо народження дітей¹.

На сьогоднішній день в правоохоронних органах України працює все більше жінок, в той час як в суспільстві ця праця традиційно вважається чоловічою. Така ситуація вимагає, на погляд багатьох дослідників, проведення додаткових соціологічних досліджень з проблем встановлення гендерного паритету в органах Національної поліції, зокрема вивчення умов та особливостей професійної діяльності чоловіків/жінок в органах Національної поліції України, розроблення відповідних заходів з метою запобігання порушенням їх прав. Результатом цих досліджень має бути окреслення основних напрямків забезпечення необхідних умов для реалізації рівних прав чоловіків та жінок в правоохоронних органах на сучасному етапі їх функціонування.

Жінок здебільшого беруть на посади, що потребують роботи з паперами або комп'ютером, а оперативно-слідча, аналітична робота залишається для жінок виключенням з правил. Абсурдно – жінки становлять 60% всіх фахівців із середньою й вищою освітою, та втім це не має впливу на їх конкурентоспроможність на ринку праці – зазвичай, вони одержують менш престижні й нижчеоплачувані посади.

Питання щодо гендерної рівності між чоловіками та жінками в роботі Національної поліції регулює, перш за все, Закон України «Про Національну поліцію» (далі – Закон) від 02.07.2015 р. Відповідно до ст. 49 цього Закону на службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України незалежно від статі. Також в органах Національної поліції створено однакові умови для роботи чоловіків та жінок з урахуван-

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – 52. – Ст. 561.

ням засад гендерної рівності, а також розроблені антидискримінаційні механізми прийняття на роботу та кар'єрного зростання персоналу¹.

В Україні ідея створення цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок-правоохоронців також підтримується рядом фахівців, які вказують на численні недоліки діючої нормативної бази, яка є наслідком невдалих компромісів, непродуманих рішень, недоглядів і помилок законодавця. Так, провівши дослідження, провідні вчені дійшли рішення, що до 1999 року збереженню офіційної гендерної диспропорції сприяли правила вступу до навчальних закладів системи МВС, що обмежували кількість дівчат, які приймалися до навчання в межах 5 – 10% від загальної кількості щорічного набору курсантів. Сьогодні, зважаючи на підвищення авторитету поліції, ці показники дещо змінилися, тепер в ряди поліції входить велика кількість жінок.

В той же час є і негативні фактори, з якими зустрічаються жінки в роботі Національної поліції, на відміну від чоловіків. Одним із факторів є проблема використання прийомів самозахисту у реальній протидії злочинцям. Менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби. Також виникають складнощі щодо поєднання служби в поліції з функціями жінок у сфері домогосподарства, соціально-побутових умов проходження служби.

Якщо детально дослідити це питання – можна виявити, що у більшості людей формуються своєрідні стереотипи щодо служби жінок в поліції. Більшість схиляється до того, що чоловіки та жінки – різні, тому повинні виконувати різні функції, як в родині, так і в суспільстві. Поліція – це чоловіча робота, жінка фізично надто слабка для неї, жінка в поліції може ефективно виконувати лише певні професійні функції (реєстраційно-облікова та аналітично-звітна робота, взаємодія з громадськістю, робота з матеріальними об'єктами тощо), чоловікові природою призначено бути керівником, який вміє швидко реагувати, приймати рішення і не піддаватися емоційним проявам.

Проте є і низка позитивних факторів, які наголошують на тому, що жінки гідні нарівні з чоловіками проходити службу в поліції. Було встановлено, що при меншій фізичній силі жінки частіше за чоловіків вирішують конфліктні ситуації, в яких потребується втручання поліції, а також краще ведуть службову документацію. Дещо пізніше низ-

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 49.

кою досліджень було підтверджено, що найбільш ефективно жінки проявляють себе в роботі з підлітками, з потерпілими дітьми та жінками, при вирішенні конфліктних ситуацій, що виникають на побутовому ґрунті та у сфері групових спорів. Причиною цього є стиль роботи жінок-правоохоронців, якому більшою мірою притаманні співчуття, терпеливість, уміння вислухати, значно нижчий рівень агресивності¹.

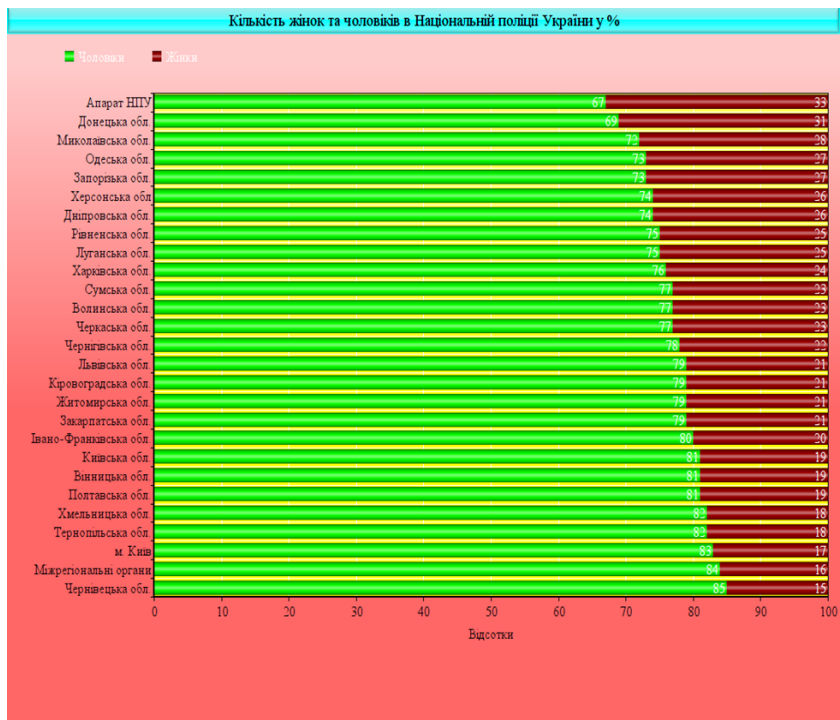
Після реформування системи МВС становище гендерної політики в роботі Національної поліції поліпшилось. Це зумовлено тим, що авторитет правоохоронців значно зріс, і лави поліцейських наповнила велика кількість представниць жіночої статі. Все це зобов'язує регулювати рівність жінок і чоловіків в поліції на державному рівні. При виконанні своїх обов'язків і при різних службових ситуаціях чоловіки і жінки-правоохоронці стоять пліч-о-пліч, що підтверджує їх рівність та те, що жінки ні в чому не поступаються чоловікам.

За офіційним даними станом на 1 квітня 2016 року, загальна кількість жінок в апараті та підрозділах становить 27626 осіб, тоді як чоловіків-поліцейських – 105266, тобто жінок в поліції 20,7%. На жаль, Національна поліція України не веде обліку чи не надає даних щодо кількості жінок та чоловіків на різних посадах чи згідно зі штатними званнями, тому дізнатися, скільки жінок займає керівні посади та має високі звання, неможливо.

Для досягнення рівності жінок та чоловіків, зокрема в поліції, дослідникам, журналістам, та самим працівникам правоохоронних органів потрібно викинути з голови стереотипи щодо «жіночих» та «чоловічих» якостей характеру і зосередитися на впровадженні політики рівності на робочому місці, роботі із попередження та протидії дискримінації, а особливо протидії утиску жінок-поліцейських начальниками-чоловіками.

Сподіваємося, що законами та планами роботи над просуванням рівності жінок та чоловіків в національних правоохоронних органах не закінчиться, та Головне управління національної поліції докладе зусиль до впровадження змін та планів у життя. Варто лише додати, що хочеться в найближчому майбутньому побачити актуальні національні дослідження гендерних ролей і практик в поліції, що допоможе робити обґрунтовані висновки щодо стану рівності жінок та чоловіків в правоохоронних органах.

¹ Мартиненко О. Проблеми професійної адаптації жінок у системі правоохоронних органів // Вісник Луганського університету внутрішніх справ. – 1998. – № 4. – С. 205–212.



Дані станом на 01-04-2016¹.

¹ Жінки в поліції від 14.05.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi>.

УДК 349.2 (049.3) (477)

ВИДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Купіна Л. Ф.,

*професор кафедри галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
ім. М. П. Драгоманова
канд. юрид. наук, доцент*

Як і будь-яке інше явище правової дійсності, оцінка ефективності норм трудового права може бути поділена на окремі види, залежно від тих чи інших характеристик, які є основою класифікації.

Відповідно до аналітичної моделі, яка лежить в основі законодавчої методології, оцінка ефективності норм трудового права, як і будь-якої іншої галузі права, має проводитись як до, так і після формального введення в дію закону. Таким чином, науковцями відзначається факт необхідності проведення відмінності між двома різними перспективами або типами оцінок: перспективною (*ex-ante*) і ретроспективною (*ex-post*) оцінкою¹.

Перспективна оцінка виконується перед прийняттям формальних законодавчих рішень, з метою забезпечення кращого розуміння можливих або потенційних впливів закону, прийняття якого планується. Вона може виявитись корисною, зокрема, під час вибору відповідних інструментів для вирішення тієї чи іншої законодавчої проблеми.

Ретроспективна оцінка проводиться після прийняття закону, в ході його застосування або, в окремих випадках, особливо якщо норми обмежені в часі, безпосередньо до чи після завершення періоду дії правових норм. Метою ретроспективної оцінки є визначення того, що відбувається після вступу в силу закону і передбачення реального впливу законодавчих дій.

Ця класифікація важлива особливо тому, що інструменти, методи і технології, які використовуються для оцінки впливу, відрізняються залежно від типу оцінки. Перспективна оцінка, оцінка можливого впливу закону, який готується, використовує інші методи, ніж ретроспективна оцінка (принаймні частково).

При цьому необхідно пам'ятати, що ці два типи оцінки значною мірою доповнюють один одного. Перспективна методологічна оцінка можливого впливу закону, який готується, значною мірою полегшує ретроспективну оцінку: чим більш детальна і диференційована перс-

¹ Мадер Л. Оценка законодательства – вклад в повышение качества законов // Оценка законов и эффективности их принятия : материалы междунар. семинара URL: <https://www.consultant.ru/law/review/lawmaking/material/#5>.

пективна оцінка, тим легше отримати надійну ретроспективну інформацію, тому що перспективна оцінка вказує на існуючі прогалини і дає імпульс для прийняття необхідних заходів щодо своєчасної ліквідації таких прогалин. Можливо, законодавство навіть може передбачити такі заходи і гарантувати збір необхідних даних.

З іншого боку, якісна ретроспективна оцінка сприяє створенню більш надійної бази для перспективної оцінки, оскільки вона надає цінні дані для порівнянь чи аналогій і сприяє поглибленню теоретичного розуміння, що робить можливим більш точний прогноз впливу закону. Таким чином, необхідно приділяти однакову увагу та одночасно розвивати обидва типи оцінки.

Найкращі і найбільш надійні ретроспективні оцінки використовують різноманітні якісні і кількісні методи і методики, які широко використовуються у сфері соціальних наук: інтерв'ю, спостереження, аналіз тексту, синхронні і діахронічні статистичні порівняння між «цільовою» групою і групами, які не зачіпаються правовими змінами тощо.

Перспективна оцінка ґрунтується на практичних тестах, демонстраційних програмах, моделюваннях, експериментах, прогнозах, системних аналізах, створенні сценаріїв тощо¹.

Досить поширеним є критерій оцінки ефективності правових норм за суб'єктивним складом. За даним критерієм пропонують виділяти державний (той, який проводиться органами державної влади), громадський (той, який проводиться громадськими організаціями) та муніципальний (той, який проводиться органами місцевого самоврядування) правовий моніторинг ефективності норм права².

Дослідник М. М. Черногор³ пропонує виділяти наступні види оцінки ефективності норм права, для класифікації яких використовує наступні критерії:

- за типом юридичної діяльності, в інтересах якої оцінка проводиться: оцінка, яка проводиться в процесі правотворення, в процесі виконання і дотримання норм права, в процесі офіційного тлумачення норм права і в процесі правозастосування;
- за напрямком результатів: внутрішня оцінка – та, яка здійснюється всередині суб'єкта чи учасника моніторингу для внутрішнього використання її результатів, та зовнішня, результати якої призна-

¹ Мадер Л. Оценка законодательства – вклад в повышение качества законов // Оценка законов и эффективности их принятия : материалы междунар. семинара URL: <https://www.consultant.ru/law/review/lawmaking/material/#5>.

² Горохов Д. Б., Спектор Е. И., Глазкова М. Е. Правовой мониторинг: концепция и организация // Журнал российского права. – 2007. – № 5. – С. 32–33.

³ Правовой мониторинг: актуальные проблемы теории и практики / под ред. Н. Н. Черногора. – М. : Междунар. юрид. ин-т, 2010. – С. 27–28.

чаються для використання чи виконання за межами того суб'єкта чи учасника моніторингу, яким він виконувався;

- за ступенем участі суб'єкта оцінки ефективності норм права в правотворчому процесі: включений моніторинг (коли його суб'єкт бере участь в групах і комісіях з розроблення проектів нормативних актів) та невключений моніторинг, який виконується сторонніми експертами – науковцями та ін.).

Заслугує уваги класифікація оцінки ефективності норм права за юридичною силою нормативних актів, норми яких виступають об'єктом оцінки – оцінка ефективності норм конституції, кодексів, законів, нормативно-правових актів Президента, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, відомчих нормативних актів, нормативних актів органів місцевого самоврядування і локальних нормативних актів.

Варто відзначити, що всі перелічені критерії класифікації можуть бути застосовані при визначенні видів оцінки ефективності конкретно норм трудового права, оскільки всі вони використовують загальні критерії поділу тих чи інших явищ правової дійсності.

Більше того, варто відзначити, що наведені класифікації не становлять вичерпний перелік видів оцінки ефективності норм трудового права, оскільки поліваріантність критеріїв, прийнятих за основу при проведенні класифікації, обумовлює існування безлічі класифікацій видів оцінки.

На нашу думку, відсутньою є необхідність вибору одного способу класифікації видів оцінки ефективності норм трудового права, оскільки їх система становить гармонійне ціле, результати застосування якого дозволяють отримати різнопланові характеристики феномену ефективності норм трудового права та зробити ґрунтовні висновки щодо подальшої долі правової норми, будь-то необхідність її зміни, скасування чи залишення в тому вигляді, в якому вона діє на момент проведення правового моніторингу.

Однак при цьому важливо дотримуватись точності при проведенні класифікації, не протиставляючи один одному різні види оцінки, виділення яких засноване на різних критеріях поділу, як це іноді зустрічається в юридичній літературі.

УДК 349.2

**ТВОРЧІ ВІДПУСТКИ ЗА ЗАКОНОМ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»
ВІД 05.09.2017 № 2145-VIII**

Лежнева Т. М.,

*доцент кафедри права
Університету ім. Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук, доцент*

Черноп'ятов С. В.,

*доцент кафедри права
Університету ім. Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук*

Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII¹ (далі – Закон № 2145-VIII) передбачає, що «педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на творчу відпустку строком до одного року не більше одного разу на 10 років із зарахуванням до стажу роботи» (абз. 13 ч. 1 ст. 54). У зв'язку із цією новелою виникає питання про правову природу «нової» творчої відпустки (далі – НТВ) за Законом № 2145-VIII та її співвідношення із «традиційною» творчою відпусткою (далі – ТТВ), передбаченою ст. 77 Кодексу законів про працю України² та ст. 16 Закону України «Про відпустки»³ (далі – Закон № 504/96-ВР) та додатково врегульованою постановою КМУ від 19.01.1998 № 45 (далі – ПКМУ № 45)⁴.

Аналіз відповідних нормативно-правових актів дає підстави стверджувати про наявність значних відмінностей між НТВ та ТТВ:

1. ТТВ в нинішньому вигляді має так званий «цільовий характер», «цілеспрямованість»⁵, оскільки надається для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників чи наукових праць. НТВ конкретної цілі не має.

2. Суб'єктом права на ТТВ є будь-який працівник. Суб'єктами права на НТВ є педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники.

¹ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // Голос України. – 2017. – № 178-179.

² Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

³ Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

⁴ Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – Ст. 105.

⁵ Денисюк О. О. Правове регулювання творчих відпусток в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Київ, 2016. – С. 24.

3. НТВ у цілому має безумовний характер. Надання ж ТТВ пов'язане із низкою умов, серед яких не лише наявність цілі у вигляді закінчення дисертації чи написання підручника або наукової праці, але і: 1) щодо ТТВ для закінчення дисертації – рекомендація вченої ради про доцільність надання ТТВ, наданню якої передують наукова доповідь здобувача на засіданні кафедри, відділу або лабораторії, де проводиться наукова робота, та надання останніми вченої ради мотивованого висновку з обґрунтуванням тривалості ТТВ; 2) щодо ТТВ для написання підручника або наукової праці – довідка видавництва про включення підручника чи наукової праці до плану випуску видань на поточний рік; заява всіх членів авторського колективу.

4. Частота (періодичність) надання НТВ є обмеженою: «не більше одного разу на 10 років». Регулювання ТТВ не знає такого обмеження. Єдине – ТТВ не надається для закінчення дисертацій працівникам, які закінчили, відповідно, аспірантуру чи докторантуру або здобувають той же науковий ступінь повторно.

5. ТТВ передбачає збереження на її час місця роботи (посади) та заробітної плати (див. ПКМУ № 45). Щодо НТВ Закон № 2145-VIII передбачає лише зарахування її тривалості до стажу роботи. Питання збереження заробітної плати залишається відкритим¹.

У зв'язку із цим виникає нагальна потреба визначення співвідношення НТВ та ТТВ. Це завдання має як наукове, так і прикладне значення – для з'ясування правових норм, які підлягають застосуванню до цього різновиду відпусток.

При визначенні співвідношення НТВ та ТТВ (і взагалі – місця НТВ у системі відпусток), на нашу думку, мають право на існування наступні основні правові позиції.

1. НТВ – це різновид ТТВ, тобто творчої відпустки, передбаченої ст. 16 Закону № 504/96-ВР.

Частина 1 вказаної статті, встановлюючи, що «творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством» [тут і далі курсив авторів], допускає можливість надання творчих відпусток фактично з будь-яких підстав, в тому силі «нецільових», аби вони були передбачені законодавством.

В такому випадку на НТВ в силу ч. 2 ст. 16 Закону № 504/96-ВР мають поширюватися і положення ПКМУ № 45, крім тих, які суперечать природі НТВ. Тобто на НТВ поширюють дію пунктів 4 і 5 ПКМУ № 45. Оскільки положення п. 4 є очевидними, суттєвим є лише положення п. 5: «На час творчих відпусток за працівниками зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата. Порядок обчислення середньої заробітної плати визначається згідно із законодавством».

На користь такої позиції свідчить тотожність термінів, що законодавець вживає на позначення НТВ та ТТВ – «творча відпустка». Виходячи із

¹ Збереження місця роботи (посади) (з тією чи іншою мірою модальності), на нашу думку, є атрибутивною ознакою будь-якої відпустки.

правил юридичної техніки, за відсутності вказівки на інше, законодавчі терміни мають єдине значення в межах єдиної правової системи.

Також ця позиція має такі переваги: 1) усуває неясності в правовому регулюванні НТВ; 2) уможливорює практичне застосування НТВ без додаткового регулювання; 3) є найбільш сприятливою для працівника.

2. НТВ – самостійний, новий, незалежний від ТТВ вид відпусток.

Така позиція стає можливою завдяки ст. 4 Закону № 504/96-ВР, яка, закріпивши в ч. 1 перелік (систему) відпусток, в ч. 2 зазначає про відкритість цього переліку: «законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток».

В цьому випадку залишається відкритим питання про збереження заробітної плати. З одного боку, відповідно до ч. 3 ст. 2 Закону № 504/96-ВР, «право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом». Таким чином, для визнання відпустки оплачуваною необхідною є вказівка на це в законі. З іншого боку, в Законі № 504/96-ВР система відпусток без збереження заробітної плати формалізована у вигляді закритого переліку підстав, за яких «відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку» (ст. 25) та вказівки на можливість надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін з інших підстав, але не більше ніж 15 календарних днів на рік (ст. 26).

Така позиція, хоча і ставить працівника у менш вигідне становище, проте видається більш адекватною принципу розумності, оскільки збереження заробітної плати на 1 рік є суттєвими витратами для роботодавця.

Принагідно слід зазначити, що схожий до НТВ вид відпусток передбачений в російському законодавстві про освіту¹. Так, педагогічні працівники в РФ мають право на «довготривалу відпустку строком до одного року не рідше ніж через кожні десять років безперервної педагогічної роботи». При цьому за працівниками зберігається місце роботи (посада), а також обсяг навчального навантаження; не допускаються звільнення з ініціативи роботодавця (крім випадків ліквідації) та переведення на іншу роботу. Така відпустка за замовчуванням є неоплачуваною, але оплата може бути передбачена колективним договором.

В будь-якому разі слід визнати недостатній юридико-технічний рівень закріплення НТВ у Законі № 2145-VIII та необхідність удосконалення регулювання НТВ у напрямку уточнення її природи та умов.

¹ Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598; Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность : приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 // Российская газета. – 2016. – № 152.

«ПРЕЗУМПЦІЯ ПРАВОТИ» ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ

Логвиненко М. І.,

*доцент кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету,
канд. юрид. наук*

Тенденція останніх років діяльності Національної поліції говорить про підвищення рівня небезпеки для поліцейських. Як свідчить практика, останнім часом збільшилася кількість випадків, коли внаслідок діяльності поліцейських вони самі стають жертвами злочинів та правопорушень, що зумовлює необхідність розгляду питання про правові заходи забезпечення особистої безпеки зазначених осіб. Запровадження нових заходів забезпечення особистої безпеки поліцейського повинно відповідати Конституції та чинному законодавству, і в жодному разі не зменшувати прав і свобод людини і громадянина. Для цього необхідно максимально оцінити існуючі загрози, ризики і наслідки, які вони можуть спричинити. В ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» зазначено, що «служба в поліції є державною службою особливого характеру». На думку автора, цей особливий характер служби і проявляється саме в її небезпечності. Через часті випадки, коли під час несення служби постраждали працівники Національної поліції, перед Міністерством внутрішніх справ України постало питання досягнення безпеки поліцейського при виконанні своїх професійних обов'язків як гарантії прав людини. Одним із таких заходів забезпечення Міністр внутрішніх справ вбачає введення в Україні «презумпції правоти поліцейського».

У Листі Міністерства юстиції «Щодо тлумачення терміна «презумпція правомірності»», Витяг від 06.04.2011 № 3192-0-4-11-19¹, зазначено, що «презумпції в праві (лат. praesumptio - припущення, від praesumere - передбачати, передчувати, вгадувати) - це закріплені правовими нормами припущення про достовірність настання певного юридичного факту. Розрізняють спростовні і неспростовні презумпції в праві. Спростовні презумпції в праві – це припущення про існування факту доти, поки не буде встановлено (доведено) інше. Неспростовні презумпції в праві - це припущення про існування факту, навіть якщо можливо встановити (довести) інше (наприклад, презумпція недіє-

¹ Щодо тлумачення терміна «презумпція правомірності»: лист Міністерства юстиції; витяг від 06.04.2011 № 3192-0-4-11-19 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v3192323-11>.

здатності особи до досягнення нею певного віку, встановленого в законодавстві).

Виходячи з такого розуміння правомірності зазначимо, що «презумпція правомірності поліцейського» уже визначена в чинному законодавстві України, а саме в п. 2 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію», як гарантія професійної діяльності поліцейського – «законні вимоги поліцейського є обов'язковими до виконання всіма фізичними та юридичними особами»¹. Більше того, ст. 185 Кодексу України про адміністративні правопорушення визначено відповідальність за «злісну непокору законному розпорядженню або вимозі поліцейського при виконанні ним службових обов'язків»². Розділ XV Кримінального Кодексу «Злочини проти авторитету органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, засобів масової інформації» регулює ряд питань щодо вчинення опору працівнику правоохоронного органу, погрози або насильства щодо працівника правоохоронного органу, умисного знищення або пошкодження його майна тощо³. Питання захисту поліцейського, в тому числі від перешкоджання виконання покладених на нього законом професійних обов'язків і здійсненню наданих прав, а так само від посягання на життя і здоров'я, житло і майно зазначених осіб і їх близьких родичів у зв'язку із службовою діяльністю врегульовано Законом України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів»⁴. Тобто законодавство України визначає від найменш дрібного до найбільш суворого заходи забезпечення безпеки працівника поліції, встановивши адміністративну та кримінальну відповідальність за невиконання вимог поліцейського, а також систему захисту від протиправних посягань, тому встановлення додаткової норми щодо презумпції правоти поліцейського є недоречним, а сама система захисту працівника поліції є ефективною.

На сучасному етапі становлення поліції як державного інституту, її переходу від карального до превентивного характеру, на думку автора, необхідно звернути увагу на рівень довіри громадян до поліції, причини такої низької довіри. В даному випадку розуміється пересмислення ролі Національної поліції і кожного окремого поліцейського в суспільстві та всередині самої структури Міністерства внутрішніх справ. Зв'язок між громадськістю та поліцією дуже тісний, не

¹ Про національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

² Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.

³ Кримінальний Кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

⁴ Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 р. № 3781-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 11. – Ст. 50.

треба забувати про взаємну відповідальність між людиною та державними інститутами і про те, що людина, її життя та здоров'я є найвищими соціальними цінностями. Розвиток довіри та підвищення авторитету – це довготривалий процес, від зростання рівня професіоналізму поліцейських зростатиме довіра з боку громадськості, що, у свою чергу, приведе до зменшення випадків ображення поліцейського та злісної непокори йому. Враховуючі ті обставини, що поліцейський діє завжди в умовах реального соціального простору, потрібно посилити психологічні, комунікативні напрями в професійній підготовці поліцейських.

На думку автора, необхідно вдосконалити кадрову політику та професійну підготовку майбутніх поліцейських. У цьому напрямку можна звернутися до міжнародного досвіду, і, як зазначає, В. М. Безчастний, основні особливості, на яких акцентується увага у кадровому підборі та професійній підготовці працівників поліції, зокрема високий рівень професіоналізму поліції. Його вдається досягти не лише завдяки глибокій професійній підготовці у фахових поліцейських закладах освіти – поліцейський у США, Великобританії, Франції, в інших країнах має навчатися впродовж усієї служби. Від цього залежить його просування по службі, присвоєння офіцерського чину, оплата праці, надання пільг тощо. У навчальних програмах із підготовки фахівців для поліцейських служб важливе місце належить напрацюванню навичок і вмінь роботи з науково-технічними засобами, що є надзвичайно широко застосовуваними в роботі поліції зарубіжних країн. Кадри поліції ретельно і всебічно готуються до тісної взаємодії національних служб як через Інтерпол, так і безпосередньо між собою. В міжнародних контактах, на конференціях, симпозіумах, семінарах, під час обміну досвідом та делегаціями питанням підготовки поліцейських кадрів неодмінно приділяють підвищену увагу. Не останню роль у підготовці кадрів поліції зарубіжних країн відіграє престижність правоохоронної діяльності, підтримувана, передусім, за рахунок високого рівня соціальної захищеності поліцейського, а також завдяки створенню державою і значною кількістю засобів масової інформації позитивного іміджу поліцейських структур¹.

Сучасні вимоги до діяльності органів внутрішніх справ суттєво підвищилися, що пояснюється сьогоденними загрозами та динамікою і структурою самої злочинності. Питання професійної підготовки висококваліфікованих працівників поліції зумовлені її сучасною роллю і значенням у такому соціально важливому завданні, як захист основоположних прав і свобод усіх учасників суспільних відносин. Тому ключовим напрямком подальшого становлення Національної поліції в Україні як дієвого інституту вбачаємо саме професійну підготовку працівників поліції, належне кадрове та фінансове забезпечення.

¹ Безчастний В. М. Система підготовки працівників міліції (поліції) в зарубіжних країнах / В. М. Безчастний // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – № 1. – 2011. – С. 73–80.

УДК 349.233

ЩОДО ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ ПОКЛАДАТИ НА ПРАЦІВНИКА ОБМЕЖЕНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Лук'янчиков О. М.,

*заступник декана юридичного факультету
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент*

Новіков Д. О.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Трудові відносини в умовах ринкової економіки мають антагоністичний характер, перш за все, через те, що засоби виробництва перебувають у власності роботодавця. Працівник, допущений до роботи з чужим майном, постійно знаходиться в ризикованому становищі. Це обґрунтовується тим, що при виконанні трудових обов'язків працівник впливає на майно роботодавця. В даному процесі завжди закладена можливість заподіяння шкоди цьому майну, внаслідок чого у роботодавця виникне право на відшкодування заподіяної шкоди. Для реалізації зазначеного права законодавець наділив роботодавця іншим правом: правом покласти на працівника обмежену матеріальну відповідальність.

Матеріальна відповідальність працівників досліджувалася на монографічному рівні такими вченими, як Е. С. Белінський, С. С. Каринський, Е. А. Кльонов, В. Г. Малов, П. Р. Стависький. Крім того, дослідження теоретичних проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин були проведені В. С. Венедіктовим, К. М. Гусовим, Л. А. Сироватською, Н. М. Хуторян та іншими вченими. При цьому правова природа існуючого порядку покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності, як і відповідне право роботодавця, залишаються недостатньо дослідженими.

Проведене дослідження¹ розвитку законодавства, що регулює порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності, дозволило зробити наступні висновки:

¹ Лук'янчиков О. М., Новіков Д. О. О порядке возложения на работника ограниченной материальной ответственности // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди, Серія «ПРАВО». – 2015. – Вип. 23. – С. 58–64

1) законодавство Російської імперії, чинне в другій половині XIX – на початку XX століття, не наділяло роботодавця правом покладати на працівника обов'язок відшкодувати шкоду і, на підставі такого рішення, здійснювати утримання із заробітної плати. Таке право, відповідно до закону, мав тільки суд;

2) радянське законодавство, продовжуючи традиції законодавства Російської імперії, із самого початку не наділяло роботодавця правом проводити утримання із заробітної плати з метою відшкодування шкоди;

3) за період з 1918 до 1932 р. порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності пройшов такі етапи трансформації: за рішенням суду – за угодою сторін – за рішенням роботодавця.

На наш погляд, передбачений законодавством (ст. 136 КЗпП України) порядок відшкодування шкоди не відповідає сучасному етапу розвитку вчення про трудові права. До такого висновку ми дійшли, ґрунтуючись на нижчевикладеному.

Оскільки матеріальна відповідальність є відповідальність юридична, то їй повинні бути притаманні ознаки останньої. Такі вчені, як С. С. Алексєєв¹, Б. Т. Базилев², Д. А. Липинський та Р. Л. Хачатуров³, І. С. Самощенко⁴, виділяли в якості основних наступні ознаки юридичної відповідальності: державний примус, громадський осуд, негативні наслідки для правопорушника.

Визнаючи наявність зазначених ознак у матеріальній відповідальності, ми повинні визнати, що роботодавцю делеговано право здійснювати державний примус і суспільний осуд. Крім того, нам потрібно визнати за роботодавцем право встановити вину працівника. Вину однієї сторони трудового договору встановлює інша сторона!

Такий стан речей був природним для радянського періоду, оскільки право на працю підкріплювалося юридичним обов'язком працювати, а «права підприємства по відношенню до працівника носили державно-владний характер»⁵. До того ж адміністрація підприємства мала розпорядчо-дисциплінарну владу, яка розумілася як «сукупність, точніше цілеспрямований пучок особливих владних повноважень, якими держава наділяє керівників виробництва»⁶.

¹ Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 425.

² Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б. Т. Базылев ; отв. ред. Н. В. Витрук. – Красноярск : Краснояр. ун-т, 1985. – С. 46.

³ Общая теория юридической ответственности : монография / Липинский Д. А., Хачатуров Р. Л. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – С. 197.

⁴ Самощенко И. С., Фарукшин М. Х. Ответственность по советскому законодательству. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 44, 54–55.

⁵ Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев-Донецк : Вища школа, 1984. – С. 109.

⁶ Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы / Смирнов В. Н. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – С. 33.

В сучасних умовах, коли Конституцією України закріплено право на працю і заборонена праця примусова, а вчені говорять про послідовний розвиток прав людини при реалізації ним своїх прав і свобод у сфері праці¹, наявність у роботодавця права покладати на працівника матеріальну відповідальність не має логічного і правового обґрунтування. Адже сьогодні ми повинні виходити з того, що «сторони трудового договору є юридично рівними, а при рівності сторін ніхто з них не може бути суддею по відношенню один до одного»².

Сторони трудового договору є економічно нерівними. І метою трудового законодавства має бути перетворення економічної нерівності сторін трудового договору в рівність юридичну. При регулюванні порядку покладання на працівника матеріальної відповідальності трудове законодавство, навпаки, доповнює економічну нерівність юридичною. І це при тому, що ще в літературі початку ХХ століття вказувалося: «порядок винагороди за шкоду визначено в законах цивільних і немає підстав допустити виключення із загального правила у відносинах особистого найму, бо, в разі надання господареві права самому здійснювати з працівника відрахування в відшкодування завданої шкоди, він став би суддею у своїй власній справі і сам би виконував свої рішення»³. У радянський період про необхідність зміни порядку покладання на працівника матеріальної відповідальності говорили Е. А. Кльонов і В. Г. Малов⁴, але їх позиція не знайшла підтримки ні в науковій літературі, ні в законодавстві.

Крім іншого, хотілося б зазначити, що роботодавець, як особа зацікавлена, навряд чи може неупереджено розглянути справу про покладання на працівника матеріальної відповідальності. І покладання обов'язку відшкодувати шкоду може перетворитися в акт помсти по відношенню до працівника, який зазіхнув на чужу власність. Як стверджував середньовічний схоласт Фома Аквінський, «винагороджувати вправі кожен, а карати – ніхто крім представника закону, який наділений повноваженням завдавати страждання»⁵.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах роботодавець не може мати права покладати на працівника матеріальну відповідальність. З метою захисту інтересів працівника вважаємо за необхідне позбавити роботодавця зазначеного права, а існуючий порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності замінити порядком судовим.

¹ Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоких відносин : монографія. – Х. : ХНАДУ, 2012. – С. 172.

² Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : [монографія]. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 239.

³ В. П. Литвинов-Фалинський. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Типография А. С. Суворина, 1904. – С. 154.

⁴ Кленов Е. А., Малов В. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М. : Юрид. лит., 1968. – С. 143–144.

⁵ Аквинский Фома. Сумма теологии. Часть II-I. Вопросы 90-114. – К. : Ника-Центр, 2010. – С. 29.

УДК 351.741.087.4(437)

ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА**Марчук М. І.,***завідувач кафедри конституційного і міжнародного права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Оклад та інші грошові виплати поліцейських у Республіці Польща регулюються Законом «Про поліцію» від 6 квітня 1990 року з наступними змінами (далі – Закон)¹. Відповідно до розділу 9 Закону поліцейський за свою службу отримує оклад та інші грошові виплати, визначені у даному Законі. Право на оклад у поліцейського виникає з дня його призначення на службову посаду. Оклад поліцейського складається з базового окладу та з надбавок до нього. Розмір базового окладу поліцейського залежить від тарифного розряду його службової посади, а також від вислуги років.

Базовий оклад та надбавки до нього, що мають постійний характер, виплачуються поліцейському щомісяця наперед першого робочого дня кожного місяця, якщо наказом Міністра внутрішніх справ не встановлено інший термін. Строки виплати інших, належних поліцейському грошових сум та виплат, а також надбавок до окладу, визначаються окремими приписами.

Зміна окладу відбувається з дня виникнення обставин, що обґрунтовують цю зміну. Якщо право на оклад виникло, або зміна окладу відбулася протягом місяця, оклад на час до кінця місяця розраховується у розмірі 1/30 частини місячного окладу за кожен день, якщо спеціальними приписами не встановлено інше. Право на оклад втрачається з останнього дня місяця, у якому відбулося звільнення поліцейського зі служби, або виникли інші обставини, що обґрунтовують втрату цього права.

Тарифні розряди і ставки окладу, які їм відповідають, віднесення службових посад до окремих тарифних розрядів і поліцейські штатні звання, які їм відповідають, умови підвищення окладу, спосіб його встановлення та збільшення за вислугою років, а також розмір надбавок до окладу, їх вид та характер, передумови надання або підвищення, умови зниження або скасування, а також посади, які дають право на отримання надбавки за службові обов'язки, визначаються Міністром внутрішніх справ за узгодженням з міністром, відповідальним за питання праці, шляхом видання наказу.

¹ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji. Dz.U. 1990 nr 30 poz. 179.//ISAP/Sejm RP.URL:<http://prawo.sejm.gov.pl>

Міністр внутрішніх справ в особливо обґрунтованих випадках може дозволити на збереження поліцейським, переведеним на службову посаду, віднесену до нижчого тарифного розряду базового окладу, права на тарифний розряд, належний на попередній посаді, з одночасним збереженням звання, пов'язаного з цією посадою. Поліцейський, переведений на службову посаду, віднесену до нижчого тарифного розряду базового окладу, зберігає право на ставку окладу, який він отримував на попередній посаді, до часу одержання вищої ставки окладу за службовою посадою.

Поліцейському належить надбавка за звання у розмірі, що залежить від його поліцейського звання. Поліцейському, який несе службу або виконує обов'язки на керівній або самостійній посаді, виплачується надбавка за службові обов'язки. На інших посадах поліцейський за належне виконання службових обов'язків може отримувати таку ж надбавку. Незалежно від надбавок, про які йшла мова вище, поліцейському можуть надаватися й інші надбавки до окладу, обґрунтовані особливими властивостями, кваліфікаціями, умовами або місцем несення служби.

Поліцейському також передбачено наступні грошові виплати (ст.108 Закону): 1) допомога на заведення господарства; 2) премії та допомоги; 3) премії до ювілеїв; 4) додаткова винагорода за виконання доручених завдань, що виходять за межі службових обов'язків; 5) виплати за службові відрядження та переведення; 6) виплати, пов'язані зі звільненням зі служби.

У разі смерті поліцейського або члена його сім'ї належать: 1) допомога на поховання; 2) посмертний розрахунок.

У зв'язку з безстроковим призначенням на службу поліцейському виплачується допомога на заведення господарства у розмірі однієї місячної базового окладу разом з надбавками, які мають постійний характер, належними у день безстрокового призначення. Така допомога не виплачується поліцейському, який несе службу у Поліції після звільнення з професійної військової служби або іншої служби, під час якої він отримав таку допомогу.

Поліцейському за службу, яку він несе у даному календарному році, Законом передбачено виплату річної премії у розмірі до одного місячного окладу. Її розмір встановлюється пропорційно до періоду служби, яка виконувалася у календарному році, за який належить премія, з виключенням періодів, коли службові завдання не виконувалися.

Річна премія поліцейського може бути знижена у випадку: 1) вчинення кримінального або фінансового злочину, визнаного ухвалою суду, що набрала законної сили; 2) порушення службової дисципліни, визнаного у дисциплінарному провадженні, рішення за яким набрало законної сили; 3) отримання негативної службової оцінки. Зниження премії може коливатися в межах від 20% до 50%.

Річна премія виплачується поліцейському у випадку: 1) його за-судження вироком суду, що набрав законної сили, за кримінальний або фінансовий злочин; 2) вчинення кримінального або фінансового злочину, або діяння, через яке поліцейського було звільнено зі служби на підставі п. 4а абз. 1 та п. 2 та 8 абз. 2 ст. 41 Закону; 3) вчинення ді-яння, за яке поліцейському призначено одне з дисциплінарних пока-рань, передбачених п. 3–6 ст. 134 Закону; 4) звільнення зі служби на підставі п. 2 абз.1 та п. 1 абз. 2 ст. 41 Закону.

Поліцейському, незалежно від заохочень, про які мова йшла вище, можуть надаватися мотиваційні премії, у грошовій або речовій формі, за взірцеве виконання службових завдань, виявлені на службі мужність та ініціативу, а також несення служби у важких умовах. Так, поліцейсь-кому може надаватися допомога, у грошовій або речовій формі, у разі настання подій, пов'язаних із особистим життям, стихійного лиха, хво-роби, смерті члена сім'ї, а також інших подій, що спричиняють погір-шення матеріального становища поліцейського та його сім'ї.

Законом передбачено також виплату поліцейському ювілейних премій у розмірі: через 20 років служби – 75%, через 25 років служби – 100%, через 30 років служби – 150%, через 35 років служби – 200%, через 40 років служби – 300% місячного базового окладу, разом з до-платами постійного характеру.

За виконання доручених завдань, що виходять за межі службових обов'язків, поліцейський отримує додаткову винагороду.

Поліцейський, скерований до школи, або на перепідготовку, або на здобуття освіти усередині країни, отримує оклад, а також інші належні грошові виплати.

У разі переведення поліцейського для несення служби в іншу міс-цевість або відрядження його для тимчасового несення служби, полі-цейському належать виплати за службові відрядження та переведення.

При звільненні зі служби поліцейський отримує: 1) вихідну до-помогу; 2) грошовий еквівалент за невикористані відпочинкові або додаткові відпустки, а також за невикористаний вільний від служби час, але не більше ніж за останні 3 календарні роки; 3) повернення вартості проїзду поліцейського та членів його сім'ї, а також переве-зання домового обладнання до нового місця проживання всередині країни, в обсязі та на засадах, що застосовуються при переведенні в інтересах служби.

У разі хвороби, відпустки, звільнення від службових занять, а та-кож у період відсутності службового призначення поліцейський отримує базовий оклад, надбавки до окладу, що мають постійний ха-рактер, та інші грошові суми, належні поліцейському за останньою займаною службовою посадою, – з врахуванням змін, що виникли за цей період, які мають вплив на право на оклад та інші належні суми або на їх розмір.

УДК 349.2

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДИРЕКТОРА ШКОЛИ
ПІСЛЯ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»**

Мірошниченко О. А.,

*доцент Чернігівського інституту
післядипломної педагогічної освіти
ім. К. Д. Ушинського,
канд. юрид. наук, доцент*

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами (ст. 3 КЗпП). Трудові відносини в системі загальної середньої освіти регулюються ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту», в якій указано, що трудові відносини в системі загальної середньої освіти регулюються законодавством України про працю, Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Базовим Законом у сфері освіти є Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р., який набув чинності 28 вересня 2017 р. Зокрема, стаття 26 даного Закону має назву «Керівник закладу освіти». Тут передбачено, що керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти. При цьому повноваження (права і обов'язки) та відповідальність керівника закладу освіти визначаються законом та установчими документами закладу освіти.

Частиною 2 ст. 26 цього Закону передбачено, що керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному законами та установчими документами, з числа претендентів, які вільно володіють державною мовою і мають вищу освіту.

Додаткові кваліфікаційні вимоги до керівника та порядок його обрання (призначення) визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти. Тобто, крім володіння державною мовою та наявності вищої освіти, до кандидата повинен висуватися ще ряд додаткових кваліфікаційних вимог, передбачених в Законі України «Про загальну середню освіту» та у Статуті навчального закладу. Аналіз спеціального Закону показав, що у ньому не міститься відповідних додаткових вимог до претендента на таку відповідальну посаду. Ще одним цікавим моментом є питання щодо наявності вищої освіти директора. Це повинна бути педагогічна, економічна, фінансова, психологічна чи будь-яка інша вища освіта. На мое

переконання, наявність педагогічної освіти повинна бути перевагою при проходженні конкурсу на вакантну посаду директора школи.

При цьому звертаю увагу на те, що ч. 3 ст. 26 Закону України «Про освіту» визначено повноваження директора школи, які суттєво зросли в порівнянні зі старим Законом «Про освіту». Тому питання відповідної вищої освіти керівника закладу є актуальним. Адже збільшення кола повноважень призводить до підвищення відповідальності керівника. Особливо враховуючи норми статті 265 КЗпП України, якою передбачена досить значна відповідальність за порушення законодавства про працю тощо. Тому вважаю, що є нагальна необхідність у доопрацюванні норм Закону, що стосуються додаткових вимог до керівника школи.

Слід відзначити, що до прийняття нового Закону «Про освіту» трудові правовідносини директора школи врегульовувалися трудовим договором на невизначений строк або контрактом на певний строк. Цим Законом були внесені зміни до спеціального Закону, де у ст. 26 тепер визначено, що керівник закладу загальної середньої освіти призначається на посаду та звільняється з посади рішенням засновника (засновників) закладу або уповноваженого ним (ними) органу.

Керівник державного, комунального закладу загальної середньої освіти призначається на посаду за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять представники засновника (засновників), трудового колективу, громадського об'єднання батьків учнів (вихованців) закладу загальної середньої освіти та громадського об'єднання керівників закладів загальної середньої освіти відповідної адміністративно-територіальної одиниці. До участі у роботі комісії з правом дорадчого голосу можуть залучатися представники громадських об'єднань та експерти у сфері загальної середньої освіти.

Положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти розробляє та затверджує засновник на підставі типового положення, затвердженого центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Слід відзначити, що на даний час даного типового положення не існує. На місцях такі питання врегульовуються за допомогою рішень органів місцевого самоврядування, наказами яких оголошуються конкурсні відбори керівників закладів загальної середньої освіти комунальної власності. Тому вважаю, що на часі є необхідність у прийнятті такого важливого документа.

Суперечливою є норма статті, якою передбачено, що одна і та сама особа не може бути керівником відповідного закладу загальної середньої освіти більше ніж два строки підряд (до першого строку включається дворічний строк перебування на посаді керівника за-

кладу загальної середньої освіти, призначеного вперше). Після закінчення другого строку перебування на посаді особа має право брати участь у конкурсі на заміщення вакансії керівника в іншому закладі загальної середньої освіти або продовжити роботу в тому самому закладі на іншій посаді. З цього виходить, що для особи, яка призначена вперше, дві каденції – це 8 років, для інших – 12-річний строк. Вважаю, що даною нормою порушуються права особи. Крім того, дана норма Закону суперечить статтям 5⁻¹ та 22 Кодексу законів про працю України. Так, наприклад, статтею 5⁻¹ передбачено гарантії забезпечення права громадян на працю. Зокрема, держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності. Статтею 22 визначено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Тому вважаю доречним внесення змін до ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» з цього питання, зокрема, як варіант, виключення такої норми із Закону.

Останній абзац ч. 2 ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» передбачає, що у разі надходження до засновника закладу загальної середньої освіти обґрунтованого звернення піклувальної ради або органу самоврядування закладу загальної середньої освіти щодо звільнення керівника цього закладу засновник зобов'язаний розглянути його і прийняти обґрунтоване рішення у найкоротший строк. При цьому з даної норми незрозуміло, що мається на увазі «у найкоротший строк». Крім того, ч. 5 ст. 29 Закону України «Про освіту» визначено, які права має наглядова (піклувальна) рада. Серед інших прав визначено право: вносити засновнику закладу освіти подання про заохочення або відкликання керівника закладу освіти з підстав, визначених законом. При цьому ні в Законі України «Про освіту», ні в спеціальному Законі такі підстави не визначені, що свідчить про недосконалість чинного законодавства та відсутність правового механізму відкликання з посади.

Аналіз чинного законодавства показує, що норми спеціального законодавства про освіту суперечать нормам чинного КЗпП, правовий механізм реалізації норм законів «Про освіту» та «Про загальну середню освіту» відсутній, що в подальшому може призвести до негативних наслідків у сфері освіти та повільного провадження самої реформи.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ УКЛАДЕННЯ МІЖНАРОДНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Новіков Д. О.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Однією з форм прояву космополітичної солідарності та відповідного інтернаціонального соціального діалогу за умов глобалізації є міжнародний колективний договір, тобто колективний договір, який охоплює в основному працівників підприємств транснаціональних корпорацій (ТНК). Укладення міжнародних колективних договорів вигідно працівникам, оскільки перешкоджає керівництву ТНК використовувати у своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної плати, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн, а також більшу мобільність капіталів, ніж робочої сили. Цей міжнародний документ на кінець 70-х рр. ХХ ст. був компромісним варіантом, запропонованим Міжнародною організацією праці, у світлі врегулювання соціальних і трудових стандартів, застосовуваних у діяльності ТНК.

Однією з перших спроб встановити правила гри на міжнародному ринку робочої сили для ТНК, професійних союзів та урядів національних держав стало прийняття у 1977 році Адміністративною радою Міжнародного бюро праці Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (далі – Декларація про БНК). Окрема група статей Декларації про БНК була присвячена колективним діям трудящих, зайнятих на підприємствах БНК, у тому числі й оформленню колективних рішень на міжнаціональному рівні.

У Декларації про БНК визначається, що ТНК, особливо якщо вони здійснюють свою діяльність у країнах, що розвиваються, повинні докладати зусиль для збільшення можливостей у сфері зайнятості та удосконалення законодавства у сфері зайнятості, з огляду при цьому на політику й мету урядів у сфері зайнятості, а також забезпечення гарантій зайнятості та довгострокового розвитку підприємства (п. 16); ТНК, здійснюючи капіталовкладення в країнах, що розвиваються, повинні враховувати важливість використання технології, завдяки якій створюються робочі місця, як прямо, так і побічно. У тій мірі, наскільки дозволяє характер виробничого процесу та умови, що переважають у відповідному секторі економіки, вони повинні пристосовувати технологію до потреб й особливостей приймаючих країн (п. 19); для сприяння зайнятості в країнах, що розвиваються, в умовах підйому світової економіки, ТНК повинні, якщо це практично здійснено, розглядати питання про укладення з національними корпораціями договорів, що сто-

суються виробництва комплектуючих вузлів та устаткування, використання місцевої сировини і сприяння поступовому переходу до переробки сировини на місці (п. 20); уряди всіх країн, а також самі ТНК повинні вживати належних заходів для протидії наслідкам діяльності ТНК на зайнятості і ринок праці (п. 24); ТНК нарівні з національними корпораціями повинні за допомогою активного планування використання робочої сили докладати зусиль для забезпечення стабільної зайнятості своїх працівників і дотримуватись прийнятих на основі вільних переговорів зобов'язань, що стосуються стабільності зайнятості. З огляду на гнучкість, з якою можуть діяти ТНК, вони повинні прагнути до того, щоб взяти на себе провідну роль у справі забезпечення гарантій зайнятості, особливо в країнах, де припинення їхньої діяльності може підсилити довгострокове безробіття (п. 25); ТНК, котрі воліють внести які-небудь зміни у свою виробничу діяльність (включаючи злиття, приєднання або переведення виробництва в інше місце), які могли б мати значні наслідки для зайнятості, повинні завчасно попереджати про такі зміни відповідні урядові органи й представників зайнятих у них трудящих для того, щоб їхній вплив можна було спільно обговорити для пом'якшення несприятливих наслідків цих заходів (п. 26). Ці та інші положення Декларації про БНК, хоч і мають рекомендаційний характер, сформували розуміння того, що інвестор, вкладаючи кошти у певну державу, повинен планувати довгострокову перспективу співпраці з урядом та населенням цієї країни для забезпечення довгострокової зайнятості.

Така ознака, як міжнародність колективного договору, відображає, що в його укладенні беруть участь не тільки ТНК, але й міжнародні професійні спілки. Адже класичний внутрішньонаціональний соціальний діалог навіть на рівні Генеральної чи Галузевої угоди не матиме жодного ефекту, окрім одночасного із початком колективних переговорів закриття підприємств інвестора у цій державі. Ця проблема, до речі, була позначена із побажанням «так не робити» у п. 53 Декларації про БНК такого змісту: «ТНК в контексті переговорів *bona fide* із представниками трудящих про умови зайнятості або у зв'язку зі здійсненням працюючими права створювати союзи, не повинні загрожувати тим, що вони вдадуться до переведення всієї або частини виробничої одиниці за межі даної країни, зловживаючи впливом на ці переговори й заважаючи здійсненню їхнього права створювати свої союзи; вони також не повинні переводити трудящих зі своїх філій в інших країнах з метою підриву переговорів *bona fide* із представниками трудящих або заваді здійсненню працюючими права створювати союзи».

Таким чином, Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, уперше визначила систему провідних засад при врегулюванні соціально-трудоких відносин в умовах глобалізації. Положення цієї Декларації враховують дієві заходи впливу на транснаціональні корпорації, до яких можуть вдаватись держава та професійні спілки, як національні, так і міжнародні. Водночас рекомендаційний характер Декларації про БНК обумовив обмеженість її додержання через добровільний характер вчинення дій, насамперед з боку ТНК, спрямованих на врегулювання проблем соціально-трудокого характеру на договірному рівні.

УДК 349.2 (477)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Огієнко І. В.,

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

Процес реформування трудового законодавства України триває, прийняття нового Трудового кодексу очікують як працівники і роботодавці, так і науковці. В системі людських цінностей правове регулювання праці займає, без перебільшення, одне з головних місць. Без процесу правового регулювання праці сьогодні важко уявити громадянське суспільство та правову соціальну державу в цілому.

В національній правовій системі України трудове право займає одну з провідних позицій, але потребує реформування в нових умовах господарювання та розвитку суспільних відносин, в умовах глобалізації та інтеграції суспільних відносин; це має бути не удосконалення або уточнення окремих норм, а визначення концептуально нових підходів до правового регулювання трудових відносин і визначення сфери дії трудового права з урахуванням міжнародних стандартів. У літературі досить часто висловлюється думка про те, що положення нині діючого Кодексу законів про працю часто не виконуються на практиці через те, що, в основному, він орієнтований на регулювання відносин виробничого сектору економіки, що відповідали вимогам часу його прийняття і наразі втратили актуальність.

Як відомо, відносини, в процесі яких людина реалізує свої здібності до праці, не завжди є трудовими, з точки зору трудового законодавства, тому необхідно вірно відмежовувати трудові відносини від інших відносин, що виникають під час використання праці. За визначенням К. Гусова, трудові відносини – це відносини, засновані на угоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції з підпорядкуванням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором¹. Працівник і роботодавець виступають суб'єктами трудових відносин.

¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2004. – 496 с.

Трудові відносини завжди знаходяться в залежності від різних об'єктивних обставин – стану економічного розвитку держави і потреб суспільства на даному етапі. Метою реформування трудового законодавства є підвищення ефективності правового регулювання трудових відносин, а основою реформування має стати предмет, метод та механізм правового регулювання трудових відносин. Останнім часом

© Огієнко І. В., 2017

иво серед представників цивілістичної науки, виникла тенденція спробувати розглядати трудовий договір з позиції договору особистого найму по наданню послуг.

Принцип свободи праці, свободи у виборі професії, роду занять та застосування своїх здібностей для задоволення особистих інтересів, які продиктовані суспільними потребами, – все це знаходить свій вираз у договірній формі залучення до праці. Останнім часом у юридичній літературі окреслилась позиція з приводу того, що у створюваних нових економічних відносинах трудовий договір пристосований до однієї правової моделі, не повною мірою відбиває особливості суб'єктів трудового права, що укладають трудовий договір, за своєю суттю угода – це досягнення домовленості про умови праці між сторонами договору, при якому одна сторона – працівник, маючи здібності працювати, продає свою робочу силу на обумовлених умовах за винагороду¹. Тобто здатність людини до праці розглядається як товар. Але здатність людини до праці неможливо відокремити від самої людини, і виникає законодавче питання про те, що в даному випадку виступає товаром. Трудове право регулює відносини, які пов'язані з процесом праці, а не його результатом, тому якщо товаром може виступати лише результат праці, то це сфера регулювання іншими галузями права, а для появи юридичних зв'язків між суб'єктами, крім трудового договору, потрібно виконання трудової функції, тобто вольових дій особи, яка має намір реалізувати своє право на працю.

Стабільність трудових відносин, гарантії трудових прав працівників, соціальна захищеність в разі настання соціальних ризиків – все це було досягнуто в процесі розвитку трудового права і служить інтересам працівника. Наразі існують тенденції до зменшення ступеня захищеності працівників під час проведення кодифікації трудового законодавства, хоча основним серед завдань кодифікації є реалізація конститутційних положень щодо забезпечення прав людини.

Економічні інтереси держави, еволюція трудових відносин, з одного боку, та соціальний захист працюючих, можливість реалізації трудових прав – з іншого, вимагають від законодавця необхідність знайти розумний компроміс і не допустити зменшення захисту трудових прав працюючих, водночас не нехтуючи економічними інтересами держави.

¹ Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Х. : ФІНН. – 2009. – 432 с.

УДК 349.243

**ДЕРЖАВНИЙ САНІТАРНО-ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИЙ НАГЛЯД
ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УКРАЇНІ**

Пузирна Н. С.,

*доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Діяльність санітарних організацій протягом усього періоду існування сприяла значному поліпшенню санітарного стану населених пунктів, зниженню захворюваності та зміцненню здоров'я населення. У сучасних непростих умовах розвитку ринкових відносин в Україні робота санітарних органів, як і раніше, спрямована на подальше зниження захворюваності серед населення, боротьбу з інфекціями, проведення заходів з оздоровлення умов праці і побуту населення.

У науці адміністративного права державний санітарно-епідеміологічний нагляд розглядають як різновид адміністративного нагляду¹. Під адміністративним наглядом розуміють вид державної управлінської діяльності, яка здійснюється спеціальними органами державної виконавчої влади щодо організаційно не підпорядкованих підприємств, установ, організацій, посадових осіб і громадян з приводу виконання ними вимог чинного законодавства з використанням заходів адміністративного примусу².

Сьогодні державний санітарно-епідеміологічний нагляд за додержанням законодавства про працю здійснюється на підставі Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»,³ Закону України «Про захист населення від інфекційних захворювань»,⁴ Положення про державний санітарно-

¹ Краснов В. В. Суб'єкти адміністративного нагляду, їх види та повноваження // Актуальні проблеми держави і права. – 2004. – Вип. 22. – С. 371.

² Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. – О. : Юрид. лит., 2003. – С. 311.

³ Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.

⁴ Про захист населення від інфекційних захворювань : Закон України від 6 квітня 2000 р. № 1645-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 29. – Ст. 228.

епідеміологічний нагляд в Україні,¹ Положення про державну санітарно-епідеміологічну службу України² та інших нормативно-правових актів.

Відповідно до ст. 39 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» державний санітарно-епідеміологічний нагляд – це діяльність органів державної санітарно-епідеміологічної служби по контролю за дотриманням юридичними та фізичними особами санітарного законодавства з метою попередження, виявлення, зменшення або усунення шкідливого впливу небезпечних факторів на здоров'я людей та по застосуванню заходів правового характеру щодо порушників.

Основними завданнями цієї діяльності є:

- нагляд за організацією і проведенням органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та громадянами санітарних і протиепідемічних заходів;

- нагляд за реалізацією державної політики з питань профілактики захворювань населення, участь у розробленні та контролі за виконанням програм, що стосуються запобігання шкідливому впливу факторів навколишнього середовища на здоров'я населення;

- нагляд за дотриманням санітарного законодавства;

- проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи, гігієнічної регламентації небезпечних факторів і видача дозволів на їх використання.

Державний санітарно-епідеміологічний нагляд здійснюється відповідно до Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні, що затверджується Кабінетом Міністрів України, вибірковими перевірками дотримання санітарного законодавства за планами органів державної санітарно-епідеміологічної служби, а також позапланово залежно від санітарної, епідемічної ситуації та за заявами громадян.

Результати перевірки оформлюються актом, форма і порядок складання якого визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Закон України «Про захист населення від інфекційних захворювань» у ст. 18 закріплює, що юридичні особи незалежно від форм власності та громадяни забезпечують проведення профілактичних дезінфекційних заходів у жилих, виробничих та інших приміщеннях (бу-

¹ Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2002 р. № 1217 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1217-2002-п>.

² Положення про державну санітарно-епідеміологічну службу України: затв. Указом Президента України від 6квітня 2011 р. № 400/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/400/2011>.

дівлях) і на земельних ділянках, що належать їм на праві власності чи надані в користування, здійснюють інші заходи з метою недопущення розмноження гризунів і комах у приміщеннях (будівлях) і на земельних ділянках. Власники, а також керівники та інші посадові особи підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності зобов'язані в межах своїх повноважень сприяти медичним працівникам у здійсненні заходів щодо захисту населення від інфекційних хвороб. Стаття 23 вищевказаного Закону передбачає порядок відсторонення від роботи осіб, які є бактеріоносіями.

Відповідно до Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні метою державного санітарно-епідеміологічного нагляду є запобігання, виявлення та припинення порушень санітарного законодавства. Серед основних завдань державного санітарно-епідеміологічного нагляду є проведення санітарних та епідеміологічних розслідувань, спрямованих на встановлення причин та умов виникнення і розповсюдження інфекційних хвороб, професійних захворювань, масових неінфекційних захворювань (отруєнь) та радіаційних уражень людей.

Згідно з підп. 4 п. 4 Положення про державну санітарно-епідеміологічну службу України Державна санітарно-епідеміологічна служба України відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд та контроль за дотриманням вимог санітарного законодавства органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, органами влади Автономної Республіки Крим, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, фізичними особами та громадянами, реалізацією ними санітарних та протиепідемічних (профілактичних) заходів.

Враховуючи вищевикладене доходимо висновку, що головним завданням державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні є своєчасне виявлення, запобігання та нейтралізація реальних та потенційних загроз виникнення інфекційних захворювань за допомогою залучення відповідних моделей, методів, сил, засобів та ресурсів. На етапі реформування системи органів державного санітарно-епідеміологічного нагляду необхідно звернути особливу увагу на збільшення ролі Державної санітарно-епідеміологічної служби України в охороні та гігієні праці, а також в моніторингу за умовами праці та станом здоров'я працюючих.

УДК 349.2

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПРАВА НА УЧАСТЬ У ПРОФСПІЛЦІ

Рим О. М.,

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка,
канд. юрид. наук*

Ратифікація Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) відкрила українцям шлях до Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ або Суд). На виконання положень Конвенції вітчизняний законодавець ухвалив Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 р. № 3477-IV. Згідно зі ст. 2 цього Закону рішення ЄСПЛ є обов'язковим для виконання Україною, а ст. 17 передбачає можливість застосування судами Конвенції та практики ЄСПЛ як джерела права. Необхідно наголосити, що йдеться про усі рішення Суду, навіть ті, котрі ухвалені щодо інших держав-членів Ради Європи та не перекладені офіційно українською мовою.

Незважаючи на численні наукові дослідження практики Європейського суду з прав людини, питання захисту Судом трудових прав є найменш висвітленим. Хоч Конвенція і передбачає такі. Наприклад, згідно зі ст. 11 Конвенції кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілку та вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Водночас наведене положення не є перешкодою для запровадження законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.

Звертаємо увагу на те, що ст. 11 Конвенції передбачає два самостійні, але водночас тісно між собою пов'язані, права: права на свободу мирних зібрань і право на свободу об'єднання. Таке одночасне розрізнення та об'єднання не випадкове, адже реалізації свободи об'єднання передують реалізація свободи мирних зібрань. Тому що зрозуміло, що, перш ніж утворити профспілку, необхідно провести установчі чи загальні збори працівників (з'їзд, конференцію тощо) та ухвалити відповідне рішення.

Європейським судом з прав людини було напрацьовано конкретні правила тлумачення ст. 11 Конвенції щодо свободи участі у проф-

спілці. На думку Суду, свобода об'єднання у професійні спілки вважається однією з форм, або ж спеціальним аспектом свободи асоціацій. Про це, зокрема, йдеться у рішеннях у справі «Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії» від 27 жовтня 1975 року¹ та у справі «Шведська профспілка водіїв моторного транспорту проти Швеції» від 6 лютого 1976 року². А використання у параграфі 1 ст. 11 Конвенції фрази «об'єднання для захисту своїх інтересів» свідчить про зобов'язання держав не лише дозволяти та розвивати діяльність профспілок, але також і створювати умови для реалізації організованих профспілкових дій³.

Однією з гарантій свободи об'єднання, що закріплена у ст. 11 Конвенції, є можливість вільно приєднуватись до профспілки та виходити з неї. Саме тому будь-які угоди чи домовленості, що обмежують працівника у виборі профспілкової організації та примушують його стати членом профспілки, порушують вимоги ст. 11 Конвенції⁴. Зокрема, у справі «Соренсен та Расмусен проти Данії» заявники стверджували, що їх примушували вступити у конкретну профспілку згідно з чинною угодою про закритий цех. У цій справі Суд підтвердив порушення ст. 11 Конвенції та зазначив, що примус до участі у конкретній профспілці завдав шкоди сутності права на свободу об'єднання. Більше того, Судом було підкреслено, що Данія не захистила негативне право на свободу об'єднання, тобто право не вступати у профспілку⁵.

¹ Рішення Європейського суду з прав людини від 27 жовтня 1975 р. у справі Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії (Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (Application no. 4464/70) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEWjzmeLM19vWAhUnQp0KHfPYBoUQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.legislati online.org%2Fdocuments%2Fid%2F18463&usg=AOvVaw35wC9egrmSZUZL8OGLuZok>.

² Рішення Європейського суду з прав людини від 6 лютого 1976 р. у справі Шведська профспілка водіїв моторного транспорту проти Швеції (Case of Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden (Application no. 5614/72) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-57527"\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

³ Рішення Європейського суду з прав людини від 2 липня 2002 року у справі Уїлсон, Національний союз журналістів та інші проти Сполученого Королівства (Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom (Applications nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96)) // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"tabview":\["document"\],"itemid":\["001-60554"\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

⁴ Рішення Європейського суду з прав людини від 13 серпня 1981 р. у справі Янг, Джеймс та Вебстер проти Сполученого Королівства (Case of Young, James and Webster v. the United Kingdom (Application no. 7601/76; 7806/77) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57608"\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

⁵ Рішення Європейського суду з прав людини від 11 січня 2006 р. у справі Соренсен і Расмусен проти Данії (Case of Sorensen and Rasmussen v. Denmark (Applications nos. 52562/99 and 52620/99) [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

Рішення у справі «Соренсер та Расмусен проти Данії» демонструє негативний аспект права кожної особи на свободу мирних об'єднань. Адаже поняття свободи передбачає певну міру свободи вибору при здійсненні цього права. Тому будь-який примус до членства у профспілках суперечить самому змісту свободи, яку вона має гарантувати.

У ст. 11 Конвенції чітко вказано на право *кожного* на свободу асоціації. Таке формулювання, безумовно, засвідчує заборону будь-якої дискримінації особи через вибір скористатися правом на захист професійної спілки. Особливо враховуючи, що ст. 14 Конвенції про заборону дискримінації є невід'ємною частиною кожної зі статей Конвенції, що закріплюють права і свободи людини, незалежно від природи таких прав і свобод¹. Зокрема, у своєму рішенні у справі «Асоціація локомотивних інженерів та пожежників проти Сполученого Королівства» ЄСПЛ наголосив на тому, що кожен працівник повинен бути вільним у своєму виборі щодо того, чи приєднатися, чи ні до професійної спілки, не зазнаючи за свій вибір жодних санкцій та утисків щодо такого вибору².

Враховуючи наведене тлумачення Конвенції Європейським судом з прав людини, держави повинні запровадити дієві механізми захисту від дискримінації на ґрунті членства у професійних спілках, що є одним із найсерйозніших порушень права на асоціацію та може поставити під загрозу саме існування профспілок³. Так, у справі «Даніленков проти Росії» Суд зазначив, що сама по собі відсутність ефективного захисту з боку держави, у поєднанні з об'єктивними наслідками поведінки роботодавця, може породжувати страх потенційної дискримінації та стримувати інших осіб від приєднання до профспілки. Зокрема, у наведеній справі ЄСПЛ звернув увагу на те, що роботодавець (Морський торговий порт Калінінград) використав різномані-

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["Sorensen Rasmussen"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-72015"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

¹ Рішення Європейського суду з прав людини від 27 жовтня 1975 р. у справі Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії (Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (Application no. 4464/70) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjzmelM19vWAhUnQpKHfPYBoUQFggUgMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdocuments%2Fid%2F18463&usq=AOvVaw35wC9egrmSZUzL8OGLuZok>.

² Рішення Європейського суду з прав людини від 27 лютого 2007 р. у справі Асоціація локомотивних інженерів та пожежників проти Сполученого Королівства (Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom (Application no. 11002/05) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-79604"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

³ Рішення Європейського суду з прав людини від 30 липня 2009 р. у справі Даніленков та інші проти Росії (Danilenkov and Others v. Russia (Application no. 67336/01) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-93854"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

тні засоби для того, щоб спонукати своїх працівників відмовитися від членства у незалежній профспілці. А саме переведення працівників до спеціальних бригад, що мали обмежені можливості; звільнення, що в подальшому було визнане незаконним судами; скорочення заробітків; дисциплінарні санкції та відмови поновити працівників на роботі навіть після вступу в законну сили рішень судів, які зобов'язували роботодавця це зробити.

Наведені негативні наслідки, яких зазнали заявники через своє членство у профспілці, були визнані достатніми для того, щоб ствердити факт дискримінації у користуванні правами, закріпленими статтею 11 Конвенції. Адже дії роботодавця спричинили суттєве скорочення членства у профспілці, що загрожувало її зникненню, та мало негативний ефект для працівників та їхньої можливості користування правом на свободу асоціації¹.

У підсумку, у справі «Даніленков проти Росії» Суд визнав, що держава не виконала свого позитивного обов'язку запровадити ефективну і чітку систему правового захисту від дискримінації на ґрунті профспілкового членства. Відповідно, мало місце порушення статті 14 Конвенції в контексті статті 11.

Натомість у справі «Трохимчук проти України», на думку Суду, порушення ст. 11 Конвенції не було, адже факт створення профспілки не був доведений матеріалами справи. І навіть якщо припустити, що така профспілка все ж була створена, то у справі було недостатньо доказів участі заявниці у її створенні або діяльності. У підсумку Суд зазначив, що заявниця не довела, що колишній роботодавець перешкоджав їй брати участь у створенні профспілки, або бути її членом, або що вона іншим чином була обмежена у здійсненні права на свободу об'єднання².

Наведені справи щодо тлумачення Судом ст. 11 Конвенції демонструють співвідношення конвенційних положень про свободу об'єднань та право створювати профспілку і вступати до неї. Вони також розкривають сутність права на участь у профспілці та його негативного аспекту, а саме можливості відмовитись бути членом профспілки. Це, безумовно, сприятиме утвердженню ефективності захисту цих прав у судовій практиці, тому що орієнтири чіткі, зрозумілі та доступні.

¹ Рішення Європейського суду з прав людини від 30 липня 2009 р. у справі Даніленков та інші проти Росії (Danilenkov and Others v. Russia (Application no. 67336/01) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-93854"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)).

² Рішення Європейського суду з прав людини від 28 жовтня 2010 р. у справі Трохимчук проти України (Заява № 4241/03) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_846.

УДК 349.2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ МОЛОДІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сахарук І. С.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Головним обов'язком Української держави, відповідно до Конституції, є утвердження і забезпечення прав та свобод людини. При цьому ст. 3 Основного Закону регламентує, що не лише права людини, але й їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави. Ця норма має важливе значення для реалізації суб'єктивних прав, адже без належного гарантування вони носять декларативний характер. У трудовому праві, крім гарантій, що поширюються на всіх працівників, існують і спеціальні, що діють стосовно окремих, вразливих категорій, зокрема і молоді. Їх існування зумовлене тим, що держава повинна забезпечувати не тільки рівність прав, але й рівність можливостей працівників.

Відповідно до ст. 197 Кодексу законів про працю (далі – КзпП) працездатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років, а ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.03.1993 р. молоддю називає осіб віком від 14 до 35 років. Вважаємо більш правильним друге визначення, адже, хоча дієздатність 14-річних працівників часткова, вони можуть вступати у трудові відносини. Проте не тільки громадяни України, але й іноземці та особи без громадянства є суб'єктами правовідносин у сфері праці, тому обмеження категорії молоді лише громадянами не виправдане (хоча й існують певні обмеження у сфері праці іноземців та осіб без громадянства).

Забезпечення рівності та недопущення дискримінації молоді в трудових правовідносинах впливає із загального принципу рівності та недискримінації, що знайшли відображення в міжнародних актах та національному законодавстві, зокрема в нормах Загальної декларації прав людини, Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р., Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., Конституції України (ст. 24), КзпП України (ст. 2-1) тощо. Аналізуючи названі правові акти, необхідно відзначити, що більшість з них не визначають вік як окрему ознаку, дискримінація за якою забороняється. Звичайно, перелік антидискримінаційних ознак в них не є

вичерпним, проте, враховуючи поширеність дискримінації саме за віком, ця ознака повинна бути виділена окремо. Лише Європейська соціальна хартія (переглянута) містить положення, що зобов'язують держави створювати певні переваги для окремих груп населення (зокрема, молоді) з метою забезпечення фактичної рівності. Крім того, внаслідок внесення змін до ст. 2-1КЗпП від 12.11.2015 року вік як антидискримінаційну ознаку було закріплено і в національному законодавстві. Аналогічне положення міститься і в ст. 3 проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.).

Аналіз міжнародних актів дозволяє зробити висновок, що захист молоді від дискримінації практично залишається поза увагою міжнародного співтовариства. Схожа ситуація спостерігається і в національному законодавстві. Лише в Законі «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначено, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю.

Дискримінація за віком, в тому числі молоді, у сфері праці в сучасний період набула такого поширення, що за масштабами наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи вакансії при прийнятті на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження – 25 – 40 років. Небажання роботодавців укладати трудові договори з особами молодше 25 років частково зумовлене тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. Водночас ч. 3 ст. 22 КЗпП встановлює, що вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватися законодавством України, що не дозволяє встановлювати їх роботодавцем на власний розсуд.

У молодих фахівців також часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні. Тому цілком закономірними є встановлені щодо праці молоді додаткові законодавчі гарантії, регламентовані, зокрема, XIII розділом КЗпП. Проте більшість норм цього розділу направлені на правовий захист неповнолітніх працівників, які становлять лише одну групу в рамках соціальної категорії «молодь». При цьому високий рівень правового регулювання правовідносин щодо працевлаштування неповнолітніх, що надає їм додаткові гарантії в трудових відносинах, хоча й сприяє захисту від дискримінації, часто може стати і перешкодою для працевлаштування. Адже роботодавцю, з економічної точки зору, наприклад, не вигідно укладати трудовий договір з особами, що будуть працювати неповний робочий день з оплатою праці як за повний. Тому необхідно передбачати також додаткові пільги, такі як зменшення розміру податків, надання державних дотацій тощо для роботодавців, які забезпечують роботою молодь, зокрема і неповнолітніх.

Що стосується додаткових гарантії для молоді після 18 років, то відповідно до ст. 26 КЗпП для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів при прийнятті на роботу випробування не встановлюється. Стаття 196 КЗпП та ст. 14 Закону України «Про

зайнятість населення» від 05.07.2012 року передбачає існування броні прийняття молоді, а ст. 197 КЗпП – надання першого робочого місця (при цьому механізм реалізації вказаної норми не визначено). Крім того, Закон України «Про зайнятість населення» серед заходів, направлених на сприяння зайнятості населення, передбачає «сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем» (ст. 24), хоча механізму реалізації вказаного положення Законом не встановлено. Стаття 29 Закону визначає важливу гарантію підвищення конкурентоспроможності молоді – стажування під час навчання із внесенням запису про нього до трудової книжки. Оскільки однією з причин небажання роботодавців приймати на роботу молодих працівників є відсутність досвіду, така законодавча новела є важливою гарантією для молоді. При цьому, оскільки стажування згідно із Законом здійснюється у вільний від навчання час, незрозумілим є встановлення обмеження для його тривалості – 6 місяців.

В сучасний період необхідним є також внесення змін до законодавства про освіту для покращення організації навчального процесу з метою більш ефективного набуття студентами практичних навичок та вмінь. Так, у Програмі гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки наголошено, що «система підготовки трудових ресурсів в Україні в своїх основних аспектах досі зорієнтована на потреби планової економіки..., а відсутність зв'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися»¹. Дійсно, сьогодні випускники ВНЗ, як правило, не мають навичок роботи, тому що вища освіта, фактично, обмежена наданням теоретичних знань. З огляду на це при розробленні навчальних планів важливим є залучення роботодавців, які формують вимоги до працівників на ринку праці, що не завжди узгоджені з вимогами ВНЗ до своїх випускників.

Отже, трудове законодавство містить ряд норм, направлених на забезпечення рівних прав та можливостей молоді у сфері праці. Проте в сучасних умовах для забезпечення гарантій рівності та недискримінації молоді на ринку праці необхідно розробити комплексну програму забезпечення зайнятості молоді, яка б передбачила не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту молоді, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх. Крім того, необхідно визначити механізм реалізації встановлених державою гарантій щодо надання молоді першого робочого місця, а також реформувати систему навчання та професійної підготовки фахівців із залученням до цього процесу роботодавців.

¹ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. – С. 5–6.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКАМИ,
ЯКИМ НАДАНО ДОПУСК ДО ДЕРЖАВНОЇ ТАЄМНИЦІ**

Селецький О. В.,

*декан юридичного факультету
Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного
університету, канд. юрид. наук*

Новик Н. С.,

*студентка юридичного факультету
Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

Трудова діяльність у будь-якій сфері тісно пов'язана з отриманням, обробкою та використанням різного роду інформації. Причому в сучасних умовах інформація виступає товаром особливого роду, який має певну цінність. Безумовно, не вся інформація в разі її розголошення працівником може завдати суттєвої шкоди іншій особі, суспільству чи державі, однак існує певна її частина, яка потребує особливої охорони та захисту. Передусім, мова йде про інформацію, що становить державну таємницю.

В Україні, як і в будь-якій країні світу, охороні державної таємниці приділяється підвищена увага, адже її розголошення може завдати шкоди національній безпеці. При цьому для багатьох категорій працівників робота з секретними відомостями – частина трудових обов'язків. Специфіка даної роботи вимагає встановлення певних законодавчих обмежень, пов'язаних з охороною і нерозповсюдженням тієї інформації, до якої у працівника з'явився доступ. Водночас надзвичайно висока відповідальність лягає на його плечі. Так, за порушення законодавства про державну таємницю посадові особи та громадяни несуть дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Під терміном «державна таємниця» Закон України «Про державну таємницю» у ст. 1 розуміє вид таємної інформації, що охоплює відомості у сфері оборони, економіки, науки і техніки, зовнішніх відносин, державної безпеки та охорони правопорядку, розголошення яких може завдати шкоди національній безпеці України та які визнані у

порядку, встановленому цим Законом, державною таємницею і підлягають охороні державою¹. Спираючись на дане визначення, В. І. Олійник виокремлює наступні ознаки державної таємниці: 1) цей вид таємниці включає відомості (інформацію) у певних сферах життя держави, що закріплені нормативно; 2) ці відомості мають відповідний гриф секретності, суворо регламентований порядок засекречування й розсекречування, процедури допуску до роботи з ними, закріплені на законодавчому рівні; 3) відомості можуть бути відомі або довірені тільки особам, які мають допуск до них, на яких поширюється обов'язок зберігати ці відомості в таємниці; 4) недоторканність відомостей забезпечується державним захистом і встановленою юридичною відповідальністю; 5) незаконне отримання й поширення цих відомостей може заподіяти шкоду передусім національним інтересам².

Загалом залежно від ступеня секретності інформації для працівників встановлюються такі форми допуску до державної таємниці: форма 1 – для роботи з секретною інформацією, що має ступінь секретності «особливої важливості», «цілком таємно» та «таємно» (термін дії допуску – 5 років); форма 2 – для роботи з секретною інформацією, що має ступінь секретності «цілком таємно» та «таємно» (термін дії допуску – 7 років); форма 3 – для роботи з секретною інформацією, що має ступінь секретності «таємно» (термін дії допуску – 10 років).

Допуск до державної таємниці надається дієздатним громадянам України віком від 18 років, які потребують його за умовами своєї службової, виробничої, наукової чи науково-технічної діяльності або навчання, органами Служби безпеки України (далі – СБУ) після проведення їх перевірки. В окремих випадках, які визначаються міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, за погодженням із СБУ громадянам України віком від 16 років може надаватися допуск до державної таємниці із ступенями секретності «цілком таємно» та «таємно», а віком від 17 років – також до державної таємниці із ступенем секретності «особливої важливості».

Надання допуску до державної таємниці, перш за все, передбачає: визначення необхідності роботи працівника із секретною інформацією; перевірку працівника у зв'язку з допуском до державної таємниці; взяття працівником на себе письмового зобов'язання щодо збереження державної таємниці, яка буде йому довірена; одержання у письмовій формі його згоди на передбачені законом обмеження прав у зв'язку з допуском до державної таємниці; ознайомлення працівника з мірою відповідальності за порушення законодавства про державну таємницю.

¹ Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 16. – Ст. 93.

² Олійник В. І. Визначення родової належності поняття «державна таємниця» // Право і суспільство. – 2015. – № 5(2). – С. 147.

До спеціальних обов'язків такого працівника належать: не допускати розголошення будь-яким способом державної таємниці, яка йому довірена або стала відомою у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; не брати участі в діяльності політичних партій та громадських організацій, діяльність яких заборонена в порядку, встановленому законодавством; не сприяти іноземним державам, іноземним організаціям чи їх представникам, а також окремим іноземцям та особам без громадянства у провадженні діяльності, що завдає шкоди інтересам національної безпеки України; виконувати вимоги режиму секретності; повідомляти посадових осіб, які надали йому доступ до державної таємниці, та відповідні режимно-секретні органи про виникнення обставин, що перешкоджають збереженню довіреної йому державної таємниці, а також повідомляти у письмовій формі про свій виїзд з України; додержуватися інших вимог законодавства про державну таємницю.

Водночас специфікою даних трудових відносин можна вважати також те, що працівник, якому було надано допуск до державної таємниці, і який реально був обізнаний з нею, може бути обмежений у праві виїзду на постійне місце проживання в іноземну державу до розсекречування відповідної інформації, але не більш як на 5 років з часу припинення трудової діяльності, пов'язаної з державною таємницею. Не обмежується лише виїзд у держави, з якими Україна має міжнародні договори, що передбачають такий виїзд, і згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. На громадянина також поширюються обмеження свободи інформаційної діяльності, що випливають зі змісту Закону України «Про державну таємницю».

Відповідно до чинного законодавства за роботу з відомостями, що становлять державну таємницю, працівникові повинна надаватися певна грошова компенсація. Зокрема, таким особам установлюється надбавка до посадових окладів (тарифних ставок) залежно від ступеня секретності інформації: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «особливої важливості», – 20 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 15 відсотків; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 10 відсотків¹.

Варто відзначити також, що чинним Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), на відміну від проекту Трудового кодексу України (ст. 42), належним чином не врегульовано питання нерозголошення державної таємниці як однієї з умов трудового договору. Проте КЗпП України містить підставу припинення трудового договору, пов'язану з державною таємницею, а саме: звільнення з ініціа-

¹ Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці : постанова КМУ від 15.06.1994 р. № 414 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 58. – Ст. 1957.

тиви роботодавця (п. 2 ч. 1 ст. 40) в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника обов'язків вимагає доступу до державної таємниці¹. У свою чергу, Закон України «Про державну таємницю» у ч. 5 ст. 26 додає, що громадянина, якому скасовано допуск до державної таємниці, якщо виконання трудових чи службових обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, а переміщення на інше робоче місце чи іншу посаду неможливе, може бути в передбаченому законодавством порядку переведено на іншу роботу або службу, не пов'язану з державною таємницею, чи звільнено. Відзначимо, що повідомлення про скасування працівникові допуску до державної таємниці з посиланням на відповідні положення Закону України «Про державну таємницю» орган СБУ надсилає до державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, де такий працівник провадить діяльність, пов'язану з державною таємницею.

¹ Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Середа О. Г.,

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

Сучасний етап розвитку визнається як епоха постіндустріального або інформаційного суспільства, в якому інформація та знання стали основним ресурсом у виробництві товарів (наданні послуг, виконанні робіт), запровадженні сучасних технологій та інноваційних продуктів. При цьому на порядок денний постає питання щодо професійних якостей працівника, який стає не просто особою з певною освітою та навичками, а як фахівець з творчим, креативним мисленням, який здатний до швидкого реагування на нові задачі із формування нестандартних підходів до їх вирішення, на запровадження інноваційних знань тощо.

В умовах домінування інтелектуального капіталу, знань, активного просування інформаційно-комунікаційних технологій, масового поширення процесів інформатизації та інтелектуалізації виробництва та суспільного життя модифікуються умови праці та виникають нові підходи до регулювання трудових відносин.

Зміни в соціально-економічній сфері обумовлюють необхідність у трансформації системи права, яка має відповідати стану та мірі розвитку суспільних відносин для здійснення їх ефективного регулювання, спрямування та програмування на майбутнє, захисту прав людини праці в нових умовах господарювання тощо. Така взаємообумовленість системи права та суспільних відносин віддзеркалює об'єктивний характер відповідно до тих об'єктивно існуючих суспільних відносин в царині праці, відбиває необхідність урахувати в новому Трудовому кодексі України саме ці реалії.

Уже існують приклади того, що виникнення та розповсюдження нових видів суспільних відносин призводить до становлення нових правових утворень, які в міру розвитку їх змістовного наповнення виокремлюються у самостійні структурні елементи системи права. Зокрема, так було з податковим, митним, банківським правом та деякими іншими галузями та інститутами. Зараз активно розвивається ІТ-право, в межах якого вже відбувається внутрішня спеціалізація, наприклад, сек'юритизація інформації, блокчейн та ін.

Нові явища у сфері праці також зумовлюють необхідність адаптації та оновлення інститутів трудового права задля збереження ефективності правового регулювання трудових відносин з боку держави. У той же час трансформація трудового права також є необхідною, з точки зору забезпечення прав працівника у нових змінних умовах соціально-економічного буття.

З поступовим залученням використання роботодавцями комп'ютерів, новітніх засобів передачі інформації та комунікації, автоматизації засобів виробництва, які включають нові розробки та технології, стало необхідним запровадження у штатному розкладі нових посад для фахівців з інформаційних технологій. Поступово склався окремий сектор економіки держави – ІТ-сектор, який зараз визнають однією з найперспективніших для України галузю, яка надає робочі місця тисячам працівників.

Серед перших проблем, з якими стикнулися роботодавці в нових умовах безумовного застосування інформаційних та комунікаційних технологій незалежно від сфери діяльності, стала невизначеність посад, на які могли бути прийняті на роботу спеціалісти ІТ-сфери, та, відповідно, неможливість визначення для них кваліфікаційних характеристик та складність розроблення посадових інструкцій. Певний час не могли бути належним чином оформлені численні фахівці вузькоспеціалізованих напрямків: веб-майстри, фахівці з електронних ресурсів (e-Content), експерти цифрової медіаіндустрії (DigitalMedia); фахівці щодо створення програмних продуктів; фахівці, залучені до створення та експлуатації інформаційних систем, та інші.

Ще однією проблемою, з якою стикаються роботодавці, які використовують працю ІТ-фахівців, є розбіжність між вимогами конкретного роботодавця та правами та обов'язками, які визначені в кваліфікаційними характеристиками, які повільно оновлюються та відстають від запитів ринку праці.

Такі висновки можна пояснити відривом між рівнем розвитку тих навичок, які є затребуваними відповідно до динаміки розвитку інформаційних та технологічних технологій, та їх нормативним визначенням.

Трудові відносини між роботодавцями та фахівцями ІТ-сфери можна охарактеризувати як одні з найбільш динамічних та таких, які мають атипові форми та умови, реагуючи щонайшвидше на зміни соціального буття людства. Формування трудового права у ХХ ст. прийшлося на період індустріалізації та асиметрії у трудових відносинах на користь тих, хто мав доступ до засобів виробництва, що зумовило його спрямування на захист прав та законних інтересів слабшої сторони – працівника. Однак із трансформацією соціальних парадигм та умов життя праця стає диференційованою, багатогранною, ефективне регулювання якої не можуть забезпечувати традиційні інститути трудового права, в тому числі інститут трудового договору. В умовах, коли основними факторами розвитку стають інформаційно-комунікаційні технології з їх стрімко зростаючим потенціалом і швидким падінням витрат, відкриваються великі можливості для появи нових форм організації праці і зайнятості в рамках як окремих підприємств, так і суспільства в цілому.

Отже, особливістю застосування здатності до праці ІТ-фахівців за аутсорсингом слід визнати, на наш погляд, те, що позичкова праця при аутсорсингу поєднується з іншою формою нетипової зайнятості – дистанційною працею (яка буде розглянута далі), утворюючи змішаний (комбінований) тип нетипових трудових відносин, яким можна дати назву дистанційного аутсорсингу або телеаутсорсингу.

При цьому слід звернути увагу на те, що українські суб'єкти господарювання, які надають послуги аутсорсингу в сфері ІТ нерезидентам, не мають спеціалізації з питань працевлаштування та не визначаються як агентства зайнятості. Вони здійснюють певний вид діяльності, який офіційно не пов'язаний із наданням послуг у працевлаштуванні, однак при цьому він має бути зумовлений спеціалізацією тих працівників, праця яких використовується третіми особами у власній діяльності. Такі суб'єкти господарювання, як правило, є суб'єктами із загальною господарською компетенцією.

У той же час перед Україною зараз постає питання про запровадження для таких суб'єктів правового поля, що відповідає міжнародно-правовому регулюванню в цілому та європейському законодавству зокрема.

Таким чином, ІТ-працівники, праця яких використовується за змішаною (комбінованою) моделлю нетипових трудових відносин – дистанційного аутсорсингу (або телеаутсорсингу) – нерезидентами, потребують підвищення ступеня правового захисту їх трудових прав та інтересів на національному рівні шляхом доповнення трудового законодавства нормами про діяльність агентств із зайнятості із ратифікацією відповідних міжнародно-правових актів, а також запровадження гарантій рівності прав працівників, праця яких застосовується на підставі традиційних та нетипових трудових договорів.

До нетипових видів нестандартної зайнятості, яка сприяє визначенню працівником раціонального режиму робочого часу, самостійному встановленню поточних задач відповідно до загального завдання роботодавця, можливості поєднання трудових обов'язків із розвитком кваліфікаційних навичок та розвитком особистості, відносять у науковій літературі та спеціальних джерелах дистанційну працю.

Проведений аналіз специфіки трудових відносин спеціалістів ІТ-сфери у контексті соціально-економічних передумов формування їх основних елементів дозволяє зробити низку висновків. Основною формою зайнятості та відповідних трудових відносин для таких фахівців інформаційно-комунікаційних технологій є нестандартні гнучкі форми, які відповідають та базуються на застосуванні останніх досягнень інформаційно-комунікаційних технологій. У їх використанні при оформленні трудових відносин зацікавлені обидві сторони: роботодавець у зв'язку з оптимізацією видатків на оплату праці та соціальне забезпечення при одночасному зниженні рівня відповідальності за дотримання трудових прав працівників; працівники – гнучкий графік робочого часу із самостійним його коректуванням, виконання трудової функції у зручних умовах незалежно від робочого місця, вищі розміри заробітної плати порівняно з оплатою праці працівників аналогічної спеціальності за стандартною формою зайнятості.

Таким чином, для працівників ІТ-сфери основною формою трудових відносин є нетипові форми зайнятості із застосуванням все більше нестандартних нетипових договорів як підстави їх виникнення.

УДК 349.22

ЩОДО ОСНОВНИХ СПОСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сичова В. В.,

*старший науковий співробітник
секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету
внутрішніх справ, канд. юрид. наук*

Локальне правове регулювання трудових відносин сприяє розвитку демократичних засад у виробничій діяльності будь-якого підприємства. Локальне, як і централізоване, правове регулювання трудових відносин потребує належного забезпечення, яке, у свою чергу, реалізується шляхом здійснення відповідних дій – способів забезпечення. В останні роки локальні норми відіграють все більшу роль у регулюванні трудових відносин, саме тому дослідження проблематики рівня їх належного забезпечення є актуальним і своєчасним.

Основними способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, на нашу думку, є: зобов'язання, дозвіл та заборона. Перший спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні – зобов'язання. Поняття «зобов'язання» пройшло в історії тривалу та складну еволюцію. Його витоки лежать в деліктах. Пізніше, як самостійне джерело зобов'язань, з'явився договір. На сьогодні в науковій літературі немає однастайності щодо визначення поняття «зобов'язання».

Зобов'язання, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин, передбачає, що суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість вчинити тільки ті дії, які прямо визначені законом. Чинним законодавством України на роботодавця покладається обов'язок укладання такого локального нормативно-правового акта, як трудовий договір. Без нього роботодавець не має права допускати працівника до виконання ним своїх трудових обов'язків. Таким чином, зобов'язання, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, передбачає покладення на суб'єкт локальної нормотворчості обов'язку активної поведінки щодо здійснення такої діяльності.

Ще одним важливим способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є дозвіл. У загальному розумінні дозвіл – це надання суб'єктові права на здійснення певних дій. Нормативна властивість дозволу полягає в тому, що в ньому міститься дозвіл суб'єктам на підставі погодження їх волі самостійно визначити варіант своєї подальшої поведінки. При цьому правовий дозвіл може дозволити не тільки вибір поведінки, але і вибір форм, способів та інших умов подальшого регулювання поведінки суб'єктів, своєрідного саморегулювання.

Отже, дозвіл, як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин, надає можливість роботодавцю, як суб'єкту локальної нормотвор-

чості, встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права і обов'язки. Він є найбільш характерним при укладенні трудового та колективних договорів. Додаткові умови, які встановлюються роботодавцем, як правило, стосуються трудової функції, місця роботи, прав і обов'язків працівника, прав і обов'язків роботодавця, розміру оплати праці, доплат і надбавок, заохочувальних виплат, режиму робочого часу, тривалості щорічної відпустки, умов підвищення кваліфікації, соціально-побутового обслуговування та ін. В сучасних умовах розвитку трудового законодавства з'являються нові додаткові умови, зокрема: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля у особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі й після його звільнення з роботи та ін.

Таким чином, дозвіл, як спосіб забезпечення правового регулювання трудових відносин, має важливе значення для всіх сторін зазначених відносин. По-перше, для роботодавця він розширює можливості у його нормотворчій діяльності, а також дає можливість адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання трудових відносин, відповідно до умов, в яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, у свою чергу, повинно підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл надає право роботодавцям встановити додаткові умови, що поліпшують становище робітника, а це апоріє є вигідним для останнього.

Ще одним способом забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є заборона, яка окреслює межі дозволу. Спосіб заборони означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Так, відповідно до чинного законодавства України, роботодавцю заборонено приймати нормативно-правові акти, що погіршують становище працівників порівняно з централізованим законодавством. У таких випадках застосовуються норми централізованого законодавства.

Отже, з огляду на зазначене вище наголосимо, що заборона, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні, має важливе значення, в першу чергу, для найманого працівника. Адже вона встановлює рамки, за які роботодавець не може вийти при здійсненні нормотворчої діяльності щодо регулювання трудових відносин. Вона також попереджає скоєння правопорушень роботодавцем у зазначеній сфері, адже він усвідомлює, що у разі порушення заборон його може бути притягнуто до юридичної відповідальності.

Підсумовуючи варто зазначити, що належне здійснення нормотворчої діяльності у сфері трудових відносин є неможливим без відповідного забезпечення. Зазначені способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні не претендують на вичерпність, однак саме вони можуть сприяти ефективному здійсненню локальної нормотворчої діяльності уповноваженими на те суб'єктами.

УДК 349.2

ДОБРОСОВІСНІСТЬ ТА НЕДОПУСТИМІСТЬ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ЯК ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сімутіна Я. В.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

У науці трудового права неодноразово зверталася увага на необхідність законодавчого закріплення заборони зловживання правами суб'єктами трудових правовідносин. Проте на даний час у законодавстві про працю ані принцип неприпустимості зловживання правом, ані взаємопов'язаний із ним принцип добросовісності та його критерії так і не знайшли відображення, у зв'язку з чим різниться розуміння того, яка поведінка є добросовісною чи недобросовісною, породжуючи судові спори. При цьому при вирішенні таких трудових спорів судами мають місце непоодинокі випадки використання за аналогією норм цивільного законодавства. Проте оскільки цивільне та трудове право регулюють різні види правовідносин, видається, що для трудового права необхідне окреме регулювання проблеми зловживання правом. Відсутність законодавчо закріплених принципів у трудовому законодавстві, про які йдеться, хоча і породжує судову практику, досі не викликала належної уваги та реакції з боку законодавця на необхідність розроблення ефективних заходів захисту сторін трудових правовідносин від зловживання правом та розвитку принципу добросовісного здійснення трудових прав.

Доволі часто недобросовісна поведінка та зловживання правами на практиці мають місце не тільки з боку працівника чи роботодавця, а й зустрічаються також і при веденні колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів, створенні профспілок та під час їх діяльності. Останнє питання варто розглянути більш ґрунтовно з огляду на те, що проблема зловживання правом профспілками при їх створенні та у процесі діяльності набуває все більшої актуальності. Причиною цьому є наявність прогалин у чинному законодавстві про працю, зокрема відсутність встановлених строків повідомлення про те, що працівник став членом профспілки; не визначено форму, в якій працівник повинен повідомляти про своє членство у профспілці (усно, письмово тощо); строки, в які профспілка повинна повідомити роботодавця про те, що вона створена і діє на підприємстві; не встановлені порядок і процедура скорочення чисельності штату або працівників, якщо профспілка була створена після того, як працівникам вручили повідомлення про скорочення.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. При цьому сьогодні згаданий Закон не регламентує детально процедуру створення профспілки та не визначає мінімальної кількості працівників, необхідної для її створення. Так, у ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» йдеться лише про легалізацію профспілок. Зокрема, вказується, що «профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань.

З наведеної норми випливає, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу, і роботодавець не має права вимагати легалізації профспілки. Остання може бути проведена будь-коли і має на меті лише підтвердити статус профспілки (первинна, місцева, обласна, регіональна, республіканська, всеукраїнська).

Водночас, виходячи з положень чинного законодавства, утворення профспілки на підприємстві, в установі, організації зумовлює виникнення у працівників, які увійшли до складу її членів, цілого ряду гарантій, яких повинен дотримуватися роботодавець. Наприклад, КЗпП України передбачає випадки звільнення працівника з роботи, коли необхідно отримати попередній дозвіл профспілкового органу (ст. 43), зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 41 Закону) тощо. Відповідно роботодавець для організації співпраці з профспілкою повинен бути належним чином повідомлений про її створення.

Проте чинне законодавство питанню налагодження взаємодії новоствореної профспілки з роботодавцем майже не приділяє уваги. Зокрема, у ч. 7 ст. 16 Закону закріплено лише, що первинні профспілкові організації також письмово повідомляють роботодавця про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки.

Отже, істотною проблемою при застосуванні наведених норм є відсутність у законодавстві чіткого порядку повідомлення роботодавця про створення профспілки та обов'язку останньої надавати для ознайомлення статут, протокол установчих зборів, на яких було створено профспілку. Роботодавцеві необхідно знати персональний склад виборного органу профспілки, а також загальну кількість і склад працівників підприємства, що є її членами. Без цих даних роботодавець не матиме можливості виконувати вимоги закону відносно забезпечення прав профспілки та її

членів, тобто належним чином міг реалізувати обов'язки, покладені на нього законодавством.

У зв'язку з цим, виходячи із загальноправових принципів розумності та справедливості, момент виникнення у працівників – членів профспілки прав та гарантій, передбачених законодавством, слід пов'язувати не тільки з моментом утворення такої профспілки, а й з моментом, коли до відома роботодавця цей факт був належним чином доведений.

Якщо роботодавцю не були надані для ознайомлення документи про створення профспілки, він може попросити надати їх для ознайомлення на підставі ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в якій зазначено, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. Отже, невиконання роботодавцем вимог профспілки внаслідок відсутності необхідної інформації (за умови, що роботодавець вжив заходів для її отримання, але не отримав внаслідок недобросовісних дій профспілки), не може вважатися порушенням законодавства.

Серед гарантій діяльності профспілок та реалізації прав її членів, яких повинен дотримуватись роботодавець, у ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено інформування профспілкової організації та проведення з нею консультацій щодо запланованих звільнень працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру. Проте, з огляду на вище викладені аргументи, якщо рішення роботодавця щодо проведення змін в організації виробництва і праці, що мають наслідком скорочення чисельності або штату працівників, були ним прийняті до моменту створення профспілки або після її створення, але до моменту отримання роботодавцем інформації, в тому числі копій відповідних документів щодо її створення, вони вважаються такими, що прийняті з дотриманням вимог законодавства про працю, і не підлягають скасуванню чи перегляду.

З огляду на вищенаведене одним з основних напрямків удосконалення законодавства про працю є необхідність закріплення принципу добросовісності та неприпустимості зловживання правом як одного з галузевих у науці трудового права, який повинен стосуватися всіх суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин – працівників, роботодавців, профспілок, об'єднань роботодавців тощо.

Крім того, недосконалість правових норм та механізмів призводить до ситуацій, коли у суб'єкта виникає можливість зловживати своїм правом. Прогалини, що стосуються строків, процедур чи покладення на суб'єкта правовідносин обов'язків, які прямо не закріплені у законодавстві, створюють передумови для неоднозначного тлумачення норм не тільки працівниками та роботодавцями, але й судами. У зв'язку з цим Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» потребує внесення відповідних доповнень, які дозволять заповнити перелічені вище прогалини та унеможливлять зловживання правами профспілками у процесі їх створення й діяльності.

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО СТАНУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ

Сіньова Л. М.,

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка, канд. юрид. наук*

У зв'язку з анексією Російською Федерацією Автономної Республіки Крим та проведенням антитерористичної операції на території Сходу України – Донецькій та Луганській областях є необхідність державної підтримки такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи (далі – ВПО).

Згідно з Керівними принципами Управління Верховного комісара ООН у справах біженців з питання про переміщення осіб усередині країни 1998 року особами, переміщеними всередині країни, визнаються як люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки або місця проживання, через або для того, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих/техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародно-визнаний державний кордон країни¹.

У Міністерстві соціальної політики питання щодо ВПО і досі не втрачає своєї актуальності. За останніми даними управлінь соціального захисту населення, кількість вимушених переселенців становить 1 млн 584 тис. осіб або майже 1,3 млн сімей. Найбільша кількість ВПО зосереджена в Донецькій обл. – 528 тис., Луганській – 289,7 тис., Харківській – 196,7 тис. та в м. Київ – 167 тис. Серед загальної кількості ВПО – 806,6 тис. пенсіонерів, 57,6 тис. осіб з інвалідністю, 241 тис. дітей².

Станом на 10 липня 2017 року, за даними структурних підрозділів соціального населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1 млн 582 тис. 808 переселенців або 1 млн 272 тис. 578 сімей з Донбасу і Криму та профінансовано отримувачам допомоги 1 449 682 тис. грн.³ Як бачимо, протягом майже 3 ро-

¹ Guiding Principles on Internal Displacement: Report of the Representative of the Secretary General, Mr. Francis M. Deng, submitted pursuant to Commission resolution 1997/39/ Economic and Social Council E/CN.4/1998/53/Add.2, 11 February 1998. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://daccess-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G98/104/93/PDF/G9810493.pdf?OpenElement>.

² Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/13260.html>.

³ Обліковано 1 582 808 переселенців. – Мінсоцполітики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/13554.html>.

ків у Міністерстві соціальної політики та в Управлінні організації соціального захисту постраждалих внаслідок надзвичайних ситуацій, створеному в його складі, працюють над вирішенням соціальних проблем людей, які вимушені були покинути свої домівки внаслідок тимчасової окупації Криму та збройної агресії на Сході України та переміститися на територію, підконтрольну Україні.

Серед завдань держави важливим є створення ефективних соціальних програм, які б гарантували реалізацію проголошених прав і забезпечували соціальний захист усім, хто його потребує. Соціальні права мають специфічні особливості, які залежать від усталеності та стабільності суспільних відносин в державі, наприклад, поширеність соціальних прав на певні категорії населення; припустимість рекомендаційних формулювань базових положень (наприклад, достатній життєвий рівень, справедливий та гідні умови праці, гідне існування тощо); залежність їх реалізації від стану економіки і ресурсів, а також від консолідації політичних сил, антимонопольної діяльності органів влади тощо¹.

15.04.2014 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України». Згідно з п. 1 ст. 7 цього Закону для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території або переселилися з неї, реалізація прав на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на надання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України. Проте у вказаному Законі відсутнє визначення правового статусу вимушених переселенців, і, відповідно, виникла необхідність прийняття закону, який би більш чітко регулював соціальне забезпечення осіб, вимушених переселитися з Автономної Республіки Крим, Луганської та Донецької областей України. З цієї метою 19.06.2014 р. було прийнято до розгляду проект Закону України № 4998-1 «Про правовий статус осіб, які вимушені залишити місця проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя та обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України». У законопроекті визначено ще одну категорію вразливих верств населення – особи, які вимушено залишили місце проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя або обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України (вимушені мігранти) – громадяни України, які постійно проживали в Автономній Республіці Крим або м. Севастополі ста-

¹ Чулінда Н. І. Соціальні права людини // Актуальні проблеми соціального права. Вип. II : наук.-практ. посіб. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К. : ІП СТ Україна, 2016. – С. 44.

ном на 18 березня 2014 року або на території проведення антитерористичної операції на час початку антитерористичної операції. До цієї категорії осіб також відносяться іноземці чи особи без громадянства, які на законних підставах проживали на вказаних територіях України і вимушено залишили місця проживання внаслідок зазначених обставин. Законопроект регламентовано встановлення нового виду державної соціальної допомоги вразливим верствам населення – державної допомоги вимушеним мігрантам – комплексу заходів, спрямованих на забезпечення та поновлення гарантованих Конституцією України, чинним законодавством та діючими міжнародними договорами України майнових та немайнових прав осіб, які вимушено залишили місця проживання внаслідок тимчасової окупації Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, або обставин, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції на території України. Порядок надання та обсяги державної допомоги вимушеним мігрантам встановлюються Кабінетом Міністрів України¹.

Водночас у питаннях обліку ВПО виникає багато проблемних питань. Так, нечітко визначені в законодавчому полі окремі норми призводять до неоднозначного їх тлумачення з боку органів на місцях та ВПО. Зокрема, саме визначення поняття ВПО дозволяє досить широко його трактувати і претендувати на отримання статусу та грошової допомоги не тільки людям, які виїхали з непідконтрольної території, а, фактично, з усієї території Луганської та Донецької областей².

У Міністерстві соціальної політики України зазначають, що питання ВПО були і залишаються дуже складними, і багато з них потребують прийняття відповідних рішень, пошуку нових механізмів. Зокрема, необхідно рухатися в напрямку розширення інформаційної взаємодії з іншими органами, обміну базами даних, щоб максимально спростити порядок контролю, але забезпечивши його належну ефективність³.

З огляду на це слід констатувати, що забезпечення нормальних умов життєдіяльності та недопущення дискримінації у сфері праці та пошук шляхів підвищення ефективності щодо внутрішньо переміщених осіб надзвичайно важливі для України в сучасних умовах впровадження новітнього курсу побудови європейської держави та інтеграції у світове співтовариство.

¹ Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : монографія. – К. : Прінт Сервіс, 2014. – С. 284–285.

² Вирішення соціальних проблем ВПО не втрачає своєї гостроти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/13260.html>.

³ Там само.

НОРМОТВОРЧИСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сіроха Д. І.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Нормотворчістю органів державної влади є діяльність у межах їх компетенції, яка направлена на прийняття, зміну, скасування правових актів, що дозволяє повно та найбільш ефективно здійснювати правове регулювання відносин у сфері праці. Саме нормотворчість державних органів та їх посадових осіб є основою локальної нормотворчості у сфері праці, оскільки завдяки їй закладається первинний шар законодавчих норм, що регулюють найважливіші суспільні відносини у сфері праці.

Верховна Рада України є основним суб'єктом централізованої нормотворчості, оскільки є представницьким та законодавчим органом держави. Так, у ст. 92 Конституції України зазначено, що Верховна Рада України приймає закони, постанови та інші акти. А ст. 46 Закону України «Про регламент Верховної Ради України» передбачає, що рішеннями Верховної Ради є акти Верховної Ради, а також процедурні та інші рішення, які заносяться до протоколу пленарних засідань Верховної Ради. Актами Верховної Ради є закони, постанови, резолюції, декларації, звернення та заяви.

Саме закони регулюють найбільш важливі суспільні відносини у сфері праці. Саме тому їх можна поділити на такі, що регулюють безпосередньо трудові відносини (наприклад, закони України «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» тощо), і ті, які містять окремі норми, що регулюють відносини, які є предметом трудового права (наприклад, закони України «Про освіту», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про Національну поліцію» тощо). Законам у галузі праці властиві такі особливості: 1) деталізують зміст правових норм Конституції України та міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною; 2) мають найвищу юридичну силу щодо інших нормативних актів та приймаються в особливому порядку, виключно вищим законодавчим органом держави; 3) спрямовані на врегулювання найважливіших суспільних відносин у сфері регулювання найманої праці та реалізації права на працю; 4) підлягають обов'язковому оприлюдненню у порядку, встановленому самим законом; виконання всіма працівниками, посадовими особами, державними органами, громадськими організаціями та

суб'єктами господарювання; 5) можуть бути змінені або скасовані повністю лише в особливому порядку, аналогічному їх прийняттю; 6) є основою для підзаконної та локальної нормотворчості у сфері трудового права¹.

Поряд із законами трудові правовідносини регулюються цілою системою правових актів, які видаються відповідно до законів, на їх основі та для їх виконання, шляхом конкретизованого нормативного регулювання трудових відносин. Тобто правовими актами, що мають нормативний характер і, як правило, приймаються органами державної влади у розвиток та на виконання чинного законодавства. Такі акти прийнято називати підзаконними.

Особлива роль у механізмі державної влади відводиться Президенту України та його компетенції, яка носить комплексний характер та охоплює всі аспекти державної діяльності. Президент України володіє широким колом нормотворчих повноважень як гарант конституційного ладу України. Так, аналізуючи ст. 106 Конституції України, можна констатувати факт, що повноваження Президента України у сфері нормотворчості реалізуються шляхом видання правових актів, зокрема указів і розпоряджень, які є обов'язковими до виконання на території України.

У тих випадках, коли з певних питань повністю відсутня законодавча регламентація або немає необхідності її здійснення, нормотворення здійснюють органи виконавчої влади. Саме тому за кількістю та важливістю регулювання відносин, що входять у предмет трудового права, провідне місце належить нормативним актам вищого органу державної виконавчої влади України – Кабінету Міністрів України, який на підставі Конституції та законів України, постанов Верховної Ради України, указів і розпоряджень Президента України наділений правом видавати в межах своїх повноважень постанови і розпорядження, що регулюють та конкретизують порядок з іншими питаннями трудових відносин. Наприклад, постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 прийнято Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке визначає загальні засади та порядок укладення контракту, його зміст і порядок припинення, постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.1999 р. № 663 прийнято Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, яке визначає порядок компенсації затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати.

Варто відзначити, що нормативно-правові акти органів виконавчої влади мають управлінський характер. Тобто, з одного боку, вони є результатом управлінських рішень, а з іншого – представляють собою

¹ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – С. 83–84.

інструмент в руках управляючої підсистеми і виступають як важлива частина юридичного механізму управління суспільством.

Основною проблемою встановлення чіткої взаємопов'язаної системи нормативно-правових актів органів виконавчої влади є те, що не існує вичерпного переліку правових актів, що приймаються органами виконавчої влади. Однак слід також зауважити, що в ст. 117 Конституції України закріплено вичерпний перелік видів актів, які видаються Кабінетом Міністрів України. Ними є «постанови» і «розпорядження». Натомість у Рекомендаціях з питань підготовки, державної реєстрації та обліку відомчих нормативно-правових актів, затверджених постановою колегії Міністерства юстиції України, регламентовано, що «управлінська діяльність здійснюється шляхом видання розпорядчих документів, вид яких (наказ, постанова, розпорядження, рішення) визначається актами законодавства та положеннями (статутами) про них» (пункт 1.4).

Згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування» місцева рада в межах своїх повноважень приймає нормативні та інші акти у формі рішень (п. 1 ст. 59). З цієї законодавчої формули можна зробити висновок, що рішення представницького органу місцевого самоврядування можуть мати як нормативно-правовий, так і індивідуально-визначений (піднормативний) характер, і що місцева рада самостійно визначає, для реалізації яких повноважень необхідне використання актів нормативно-правового характеру, а для яких – ні. Здається, що позиція законодавця із цього питання полягає в тому, що такий порядок повинен бути більш детально урегульований правовими актами місцевого самоврядування – статутами територіальних громад і регламентами представницьких органів місцевого самоврядування.

Як наслідок, нормативно-правовий акт місцевого самоврядування можна визначити як офіційний документ, прийнятий безпосередньо територіальною громадою або представницьким органом місцевого самоврядування в межах предмета відання місцевого самоврядування, у визначеній процедурно-процесуальній формі, який спрямовано на встановлення, зміну, доповнення або скасування правових норм як загальнообов'язкових, розрахованих на багаторазове застосування приписів. Правові акти місцевого самоврядування, які не відповідають зазначеним ознакам, належать до індивідуальних¹.

Отже, великий масив джерел трудового права є результатом діяльності різних державних органів (Верховної Ради України, Президента України, Кабінету міністрів України тощо), що свідчить про централізований порядок їх прийняття. Зокрема, у законодавчій діяльності України головну роль відіграє законодавчий орган держави – Верховна Рада України. Вона володіє монополією законодавчою

¹ Барський В. Р. Нормотворчість представницьких органів місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02. – Одеса, 2006. – С. 49–53.

компетенцією, тобто виключним правом на прийняття (зміну, доповнення, скасування) законів і колом повноважень з їх прийняття, передбачених Конституцією та іншими законами. Підзаконна нормотворчість здійснюється на підставі і відповідно до чинних законів, ухвалених парламентом. При цьому юридична сила прийнятих державними органами нормативно-правових актів залежить від рівня та обсягу їх повноважень, які визначаються місцем, котре кожний із них займає у системі органів держави. Крім того, нормативні акти суб'єктів нормотворчості в галузі трудового права необхідно відрізнити від ненормативних, які хоча й є результатом діяльності уповноважених суб'єктів нормотворчості, але не є формою вираження їх волі, зведеної в закон, оскільки мають персональний характер, вичерпують свою дію одноразовим застосуванням (крім актів про затвердження положень, інструкцій тощо, що містять правові норми), мають оперативно-розпорядчу природу (разові доручення), доводять до відома заінтересованих осіб рішення вищестоящих органів та спрямовані на організацію виконання рішень органів влади, вищестоящих органів, органів господарського управління й контролю та не містять нових правових норм.

СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Смолярова М. Л.,

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

За останні роки відбулися кардинальні зміни, які суттєво змінили характер трудових правовідносин і збільшили значущість використання правових стимулів як засобів формування поведінки працюючих. У сучасних умовах становить інтерес досвід щодо стимулювання найманих працівників на зарубіжних підприємствах, які змогли створити ефективну систему оплати та оцінки діяльності працівників і успішно застосовують її в даний час.

Сьогодні у світі існують три системи організації праці і заробітної плати працівників: японська, євро-американська та китайська.

Відповідно до японської системи посада працівника та його заробітна плата пов'язуються з віком. Ця система історично склалася в Японії і пов'язана з традиціями цієї країни. В Японії існує система пожиттєвого найму, коли фірма фактично укладає трудовий договір із випускниками коледжів і університетів, контролюючи процес їх навчання. Японській системі довічного найму властивий суттєвий недолік – відсутність стимулюючої ролі оплати праці як для молодих співробітників, які, володіючи навіть високим рівнем професіоналізму, не можуть підвищити свій статус в організації, так і для працівників із досвідом роботи, які не зацікавлені в підвищенні ефективності роботи.

Євро-американській системі властивий взаємозв'язок посади і заробітної плати зі стажем роботи в даній фірмі. Відмінність від японської моделі полягає в тому, що працівники, які не відповідають займаній посаді, зазвичай, підлягають звільненню, а не пониженню в посаді. Хоча в цілому цій системі властиві ті ж недоліки, що і японській: відсутність чітко вираженої мотивації у працівників до більш ефективної роботи. Головне – відповідати своїй посаді, а зі збільшенням стажу роботи буде і підвищення в посаді, і збільшення заробітної плати.

У китайській моделі застосовується система диференціації працівників за результатами іспитів. За результатами атестації праців-

никам присвоюються кваліфікаційні розряди. Проте присвоєння цих розрядів носить досить суб'єктивний характер і здійснюється на підставі оцінки колишніх результатів роботи, що створює відрив від реальних результатів діяльності працівника на поточний період. Крім цього, оцінюється, як правило, не якість праці того чи іншого працівника, а складність його роботи, що також не стимулює якісну працю. Крім того, існує певний розрив між розрядами, що призводить до того, що працівник, який не впевнений у своїх можливостях підвищити розряд, втрачає мотивацію до більш ефективної роботи¹.

Тому, з урахуванням недоліків існуючих систем організації праці і заробітної плати, в США і Європі намітився поступовий перехід до індивідуалізації заробітної плати, залучення працівників до участі в прибутках організації. Раніше, коли переважала відрядна форма оплати найманих працівників, індивідуалізація заробітної плати була природна, оскільки перебувала в тісному зв'язку з персональним виробітком. На сьогоднішній момент 70 – 80 % робочих індустріально розвинених країн переведені на погодинну форму оплати. У зв'язку з цим індивідуалізація заробітної плати набуває дещо інших рис, базуючись на оцінюванні професійних якостей працівників і результатів їх діяльності.

На думку західних учених, індивідуалізація підвищень заробітної плати включає п'ять елементів, з яких складається єдина система: 1) визначення розмірів мінімальної річної заробітної плати для кожної категорії працівників із урахуванням усіх виплат; 2) неоднакові підвищення заробітків у рамках заздалегідь заданого приросту загального фонду заробітної плати; 3) відмова від індексації заробітної плати по мірі зростання цін; 4) взяття до уваги при вирішенні питання про персональні надбавки до заробітної плати заслуг працівників, а не їх стажу, як було раніше; 5) визначення процедури оцінювання індивідуальних заслуг².

Індивідуалізація заробітної плати отримує все більш широке поширення в індустріально розвинених країнах. Так, в США 75 % компаній застосовують нетрадиційні форми оплати найманих працівників. В Японії частка зарплати, що залежить від індивідуальних результатів трудової діяльності працівника і колективних результатів роботи фірми, становить 25 %. У Франції індивідуальні надбавки до заробітної плати отримують 49 % найманих працівників, що веде до зрос-

¹ Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. – 1998. – № 3. – С. 79–81.

² Калина А., Осокина В. Регулирование зарплат за рубежом // Персонал. – 1995. – № 1. – С. 103–119.

тання заробітної плати. Причому найбільше зростання заробітної плати у тих працівників, які отримують і індивідуальні, і загальні надбавки; частка таких працівників досягає 40 % від загального числа найманих працівників.

У західних країнах практикується взаємозв'язок заробітної плати з результатами діяльності фірми. Причому участь у прибутках може відбуватися в двох формах – пряма (виплата премій за результатами) і непряма (участь в капіталі). Так, в США до 10 % працівників, а у ФРН до 15 % працівників беруть участь в капіталі фірми. Участь у прибутках практикується в 10 % американських фірм і в 15 % фірм Великобританії. Причому форми участі в капіталах і прибутках фірм отримують все більше поширення в західних країнах¹.

Отже, певні принципи у зарубіжній системі стимулювання працівників можуть представляти інтерес стосовно української специфіки стимулювання працівників на підприємствах.

¹ Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16–21.

МІСЦЕ АУТСОРСИНГУ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Чавикіна Т. І.,

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

З кожним роком законодавство України розширює свої кордони, збільшуючи об'єм прав людини та можливості їх здійснення. Набирає обертів розвиток зайнятості населення. За останні роки на ринку праці відбулося чимало змін, за якими правове регулювання не завжди встигає. Прикладом цього є «аутсорсинг» – явище, яке застосовується у багатьох країнах. Європейський досвід у сфері зайнятості свідчить про те, що є нормою надання послуг у вигляді аутсорсингу. Як свідчать дослідження, проведені в Україні, на аутсорсинг є попит, перевагу у цьому надають ІТ-послугам, логістам, процесам закупівлі, маркетингу та ін. Це дослідження підтвердило існування аутсорсингу і в Україні. Так, на законодавчому рівні, 1 січня 2013 року набрав чинності Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI, який встановив нові можливості у галузі трудових правовідносин, ст. 39 передбачено такий вид діяльності, як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Однак Закон не надає точного визначення даного явища, називаючи аутсорсингові послуги як «наймання/залучення працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Інше визначення аутсорсингу наведено в розділі 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010: «аутсорсинг» – угода, згідно з якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо підбору персоналу, допоміжні функції. Податковий кодекс України, п.п. 14.1.183, натомість містить визначення послуги з надання персоналу – господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що при аутсорсингу виконуються роботи або надаються послуги, здійснюється ведення певного бізнес-процесу

Виходячи з теорії міжнародного права під аутсорсингом розуміють надання персоналу в найм, коли компанія-роботодавець надає компанії-клієнту свого працівника для виконання певного кола завдань компанії-клієнта або зобов'язується самостійно виконувати певну частину роботи, необхідної для забезпечення діяльності клієнта.

Отже, через недосконалість законодавчої бази виникає низка ризиків під час роботи за даним видом трудового договору. Так, усі гарантії, що надає Кодекс законів про працю працівникам, у аутсорсингових відносинах відсутні. Однією з основних проблем, на мій погляд, з якою стикаються працівники у аутсорсинговій компанії, – це їх дискримінація порівняно з постійним складом підприємства. На них не поширюються соціальні гарантії, їх заробітна плата нерідко менша, ніж у працівників, які виконують аналогічну роботу та перебувають у штаті. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівників виплат, пов'язаних із тривалістю зайнятості на одному робочому місці (доплата за стаж, обов'язкове соціальне страхування відповідно до класу професійного ризику тощо). Аутсорсингові працівники не завжди можуть отримувати виплати за листками непрацездатності, доплати за роботу в шкідливих умовах, оплачувану відпустку по догляду за дитиною та ін. «Позичені» працівники часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача трудових послуг, вони у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації. Головним недоліком є відсутність гарантії на продовження роботи після закінчення договору.

Наймані працівники починають відігравати роль не тільки резервної робочої сили, а й своєрідного інструменту послаблення позицій «основних» працівників, змінюючи соціально-трудові відносини на підприємстві. У колективах, які складаються з основних і найманих працівників, усі працівники роз'єднані, ними легко маніпулювати. Більше того, агентства, що спеціалізуються на аутсорсингу, свідомо постачають працівників на страйкуючі підприємства, фактично узаконюючи штрейкбрехерство. Не випадково нормами міжнародного права під час проведення страйку не допускається використання праці штрейкбрехерів.

Оскільки законодавство України не передбачає повний обсяг обов'язків суб'єктів аутсорсингу, компанія-роботодавець може ухилитися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я тощо) мають нижчу конкурентоспроможність. За таких умов вони приймають на роботу найкращих, а державним структурам, які не мають права обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати з менш конкурентоспроможним контингентом. Також треба звернути увагу на те, що такі працівники не охоплені членством у профспілках – ні в кадровому агентстві, ні на підприємствах, де працюють, тому що

не оформлюють із роботодавцями трудових відносин. Як наслідок, працівники позбавлені можливості брати участь у колективно-договірному регулюванні праці, колективному захисті трудових прав та управлінні підприємством.

Отже, для розвитку аутсорсингу в Україні необхідно: на законодавчому рівні закріпити права і обов'язки суб'єктів; чітко розмежовувати відповідальність компанії-роботодавця та компанії-клієнта; гарантувати рівні умови та оплату праці, як для найманих, так і штатних працівників; встановити максимальний проміжок часу, протягом якого людина може бути зайнята в аутсорсингу; розширити повноваження профспілки щодо аутсорсингових відносин і, насамперед, аутсорсинг потрібно закріпити у Кодексі законів про працю, тільки в цьому випадку можна буде говорити про наявність необхідних гарантій для унеможливлення зловживань з боку роботодавця.

УДК 349.2

**ДО ПИТАННЯ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ**

Чорноус О. В.,

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

Ми є свідками того, як в життя втілюється одна з наймасштабніших і важливих реформ в нашій країні. Важливим етапом реформування системи Міністерства внутрішніх справ України стало створення нової поліції та ухвалення Закону «Про Національну поліцію» 2 липня 2015 року. В основі даної реформи – перехід від каральної до сервісної функції діяльності правоохоронних органів.

Відповідно до прийнятого Закону Національна поліція – це окремий центральний орган виконавчої влади, створений і набраний з нових працівників. Керівника Національної поліції призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням прем'єр-міністра відповідно до пропозицій глави МВС. Він впливає лише на призначення заступників голови Національної поліції, але кандидатури на ці посади вибирає сам керівник Національної поліції.

Відповідно до Закону завданнями Національної поліції є забезпечення громадської безпеки та громадського порядку, охорона і захист прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави, протидія злочинності, надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або інших надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги (поліцейські послуги).

У своїй діяльності Національна поліція України керується Конституцією України, міжнародними договорами України, Законом України «Про Національну поліцію» та іншими законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актами Міністерства внутрішніх справ України, іншими нормативно-правовими актами. Проте чинне законодавство, що регламентує діяльність Національної поліції, є недосконалим. Одночасно з новим Законом України «Про Національну поліцію» продовжує досі діяти Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ від 2006 року.

Дисципліна є найважливішим соціальним чинником, що має безпосередній вплив на життя суспільства та кожної людини. Від рівня

дисципліни значною мірою залежать успіхи в службовій діяльності, якість соціального обслуговування тощо. У юридичному сенсі дисципліна – це підпорядкування обов'язкам, що містяться у правових актах або в інших соціальних і технічних приписах.

В умовах морально-психологічного перевантаження, деградації моральних цінностей у суспільстві, постійного зростання рівня злочинності, політичного протистояння суттєву роль відіграє дисципліна особового складу служб і підрозділів поліції.

Удосконалення правового регулювання службової дисципліни та дисциплінарної відповідальності працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, є основою функціонування системи та Національної поліції як органу виконавчої влади в цілому і забезпечення стабільності в державі.

Сутність службової дисципліни, обов'язки працівників органів внутрішніх справ стосовно її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, порядок і права начальників щодо їх застосування, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень нині визначено Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ, затвердженим Законом України від 22 лютого 2006 р.

Неможливо побудувати новий орган, який сповідує європейські стандарти відносин з громадянами, якщо внутрішні правила взаємодії між поліцейськими та їх керівництвом залишаються радянськими. Розуміючи це, уряд за пропозицією Міністерства внутрішніх справ вніс на розгляд парламенту проект № 4670 Дисциплінарного статуту Національної поліції, який вже підтриманий в першому читанні і очікує свого ухвалення в цілому.

Службова дисципліна є одним із видів державної дисципліни, містить особливі форми зв'язків і відносин між керівниками та підлеглими, фахівцями різних служб і підрозділів, між підрозділами (відносини координації та субординації), а також способи діяльності керівників, підлеглих, засновані на правових і моральних вимогах і спрямовані на підтримання правопорядку як в поліції, так і в суспільстві в цілому.

Дисципліна – це сполучний ланцюг між законністю і правопорядком. Висока організація та дисципліна – важливий стабілізуючий фактор правопорядку. Керівництво МВС не тільки намагається забезпечити для поліцейських гідну оплату праці і соціальне забезпечення, але й пропонує запровадити в українському законодавстві невідому демократичному світу «презумпцію правоти поліцейських». Зважаючи на це можна було б очікувати, що в новому Дисциплінарному статуті поліції матиме місце розширення прав поліцейських і гарантій їх діяльності. Однак це абсолютно не так.

Так, суттєвим недоліком проекту Дисциплінарного статуту Національної поліції України є відсутність вичерпного переліку проступ-

ків, за вчинення яких поліцейських можуть притягнути до відповідальності, у тому числі звільнити зі служби.

Відсутність такої норми відкриває величезні можливості для зловживань з боку керівництва поліції по роботі з «небажаними» службовцями. Для порівняння: в інших законах, які останнім часом ухвалювалися парламентом, чітко і без жодних винятків перераховуються дисциплінарні проступки для всіх державних службовців, прокурорів і суддів. Адже згідно з п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституція України гарантує, що виключно законами встановлюються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Поліцейські й надалі не розумітимуть, які їх порушення на службі будуть каратися, а які – заохочуватися.

Резюмуючи, можна зробити висновок, що з метою уникнення таких зловживань проект Дисциплінарного статуту Національної поліції України необхідно доопрацювати і закріпити необхідні положення та норми.

УДК 349.232

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Юшко А. М.,

*старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України,
канд. юрид. наук, доцент*

Момот Є. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Сучасний світ визнає освіту та науку основним фактором інноваційного розвитку держави і суспільства. Стратегічні плани та проекти на перспективу, що розробляються більшістю країн – світових лідерів, опираються на кадри, які формують інтелектуальний капітал, а саме наукових та науково-педагогічних працівників, тож вивчення особливостей оплати їх праці та підвищення її розміру як фундаментального мотиваційного фактору, на наш погляд, є надзвичайно актуальним і вкрай необхідним. Це пов'язано також із реформуванням системи освіти в Україні у світлі нових законів: «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту».

Щодо правового регулювання оплати праці наукових та науково-педагогічних працівників, то в його основі лежать загальні принципи регулювання трудових відносин, але, безперечно, воно має і суттєві відмінності, які зумовлюються творчими аспектами праці та виключним значенням діяльності освітян.

Наукова й науково-педагогічна діяльність має свої особливості. Вона поєднує наукову, методичну, організаційну та навчальну роботу. Іноді цю діяльність важко піддати будь-якому обліку, оскільки вона виходить за межі робочого часу звичайної тривалості. Така робота вимагає від наукових та науково-педагогічних працівників додаткового інтелектуально-го і фізичного напруження, що має певним чином компенсуватися.

Високі вимоги передбачені законом і щодо рівня підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. Це мають бути висококваліфіковані працівники, яким присуджено науковий ступінь (доктора наук чи доктора філософії), присвоєно вчене звання професора, доцента, старшого дослідника. Крім того, вони повинні мати стаж роботи на посаді наукового або науково-педагогічного працівника. Підготовка фахівців такого рівня потребує не лише значних інтелектуальних і матеріальних затрат, а й тривалого часу (навчання в аспірантурі,

докторантурі, написання дисертації, апробація результатів досліджень, захист дисертації, науковий стаж тощо).

Підвищені вимоги ставляться до викладачів закладів вищої освіти і міжнародно-правовими актами. Так, наприклад, статтею 5 Конвенції ООН про технічну і професійну освіту, прийнятої 10 листопада 1989 року, передбачено, що особи, які викладають у сфері професійної і технічної освіти, повинні володіти відповідними теоретичними й практичними знаннями у своїх галузях професійної компетентності, а також відповідними навичками викладання, які відповідають типу й рівню занять, котрі вони покликані проводити.

Згідно з Рекомендацією Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників», прийнятою з 17 жовтня по 23 листопада 1974 року на 18 сесії у Парижі, державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками. Крім того, державам слід вжити заходів до забезпечення науково-дослідницьким працівникам таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вислугі років і заслугам, без будь-якої дискримінації (пункт 20 Рекомендації).

Розглядаючи та порівнюючи рівень оплати праці вітчизняних наукових (науково-педагогічних) працівників і працівників аналогічних професій країн – членів ЄС та інших держав, можна зробити невтішний висновок, що в Україні він найнижчий. Для прикладу, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 р. становив в Україні 134 дол. США, тоді як у Чехії – 1800 дол. США, у Польщі – 2800 дол. США, а в Китаї – 3100 дол. США. Такого низького рівня заробітної плати наукових і науково-педагогічних працівників немає в жодній країні світу¹.

Варто погодитися з А. Труфен у тому, що рівень науки й освіти завжди був і залишається залежним від творчості наукового і освітянського персоналу, який потребує матеріального заохочення з метою відновлення його інтелектуального потенціалу. В економіці знань цінність установи, організації та індивідууму прямо пов'язана з їх знаннями та інтелектуальним капіталом². Тому питання удосконалення правового регулювання оплати праці наукових і науково-педагогічних працівників з урахуванням особливостей їх діяльності потребують дослідження та наукового аналізу і мають стати одним із пріоритетних напрямів розвитку вітчизняного трудового права.

¹ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до додатка № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» (щодо забезпечення конституційних прав громадян на освіту, збільшення фінансування освіти і науки до життєво-необхідного рівня з метою запобігання руйнуванню системи освітніх закладів в Україні)».

² Труфен А. О. Облік та контроль видатків на оплату праці в вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. економ. наук. – Київ, 2012. – С. 2.

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Бережна К. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

На сучасному етапі ринкових перетворень важливе значення має соціальний розвиток України, яка, відповідно до ст. 1 Конституції України, проголошується соціальною та правовою державою. Це означає, що її політика має орієнтуватися на визнання прав, свобод та законних інтересів людини як вищої цінності, а також на пріоритет прав людини щодо інтересів інших учасників суспільних відносин (суб'єктів господарювання, державних органів, посадових осіб тощо)¹. Конституцію України називають соціальною, оскільки вона містить основні засади, які визначають соціальний напрямок розвитку нашої держави. Вони виражають особливості правового регулювання, а тому можуть бути визначені як засади правового регулювання, що лежать в основі соціального права.

Функціональне призначення галузі права є одним із критеріїв розмежування галузей права. При цьому в юридичній науці існують різні думки стосовно визначення суті функціонального призначення права у суспільстві. В. Г. Ротань зазначає, що право є засобом управління суспільством, а відтак його функціональне призначення полягає у досягненні економічних, політичних та інших цілей соціалістичного будівництва². Вказане трактування функціонального призначення права не узгоджується з природничим праворозумінням, концепціями демократичної та правової держави, тому є неприйнятним у сучасних умовах розвитку правової системи України. Натомість О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко вказують, що функціональне призначення права демократичної, правової держави полягає у тому, щоб одночасно відобразити інтереси всіх соціальних верств населення³. При цьому автори не пояснили, що вони розуміють під категорією «інтереси», чи взагалі інтереси можуть бути відображені у праві та яким чином у праві повинні поєднуватися різні інтереси, які можуть бути й суперечливими.

¹ Теория государства и права : учебник / А. С. Пиголкин, А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев, А. Х. Саидов ; под ред. А. С. Пиголкина. М. : Юрайт-Издат, 2006. С. 117.

² Ротань В.Г. Правовая природа норм труда и их эффективность. Правоведение. 1974. С. 85.

³ Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс: підруч. / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. К. : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер. Адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу. 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 країні¹.

Термін «соціальний» означає пов'язаний із життям та стосунками людей у суспільстві; суспільний; здійснюваний у певному суспільстві. Тому основним при розподілі системи права на публічне і приватне право має стати забезпечення прав людини, а не формальне дотримання в окремих випадках задекларованих засад публічного чи то приватного права². Тобто держава, гарантуючи громадянам надання конкретного права, цим самим виконує свою соціальну функцію, яка має стати визначальною при формуванні соціального права. Публічне і приватне право мають базуватися на його засадах.

О. Т. Панасюк пов'язує соціальне призначення трудового права із захистом працівника як слабшого суб'єкта трудових відносин найманої праці³. Автор використовує термін «соціальний» у значенні стандарту рівня життя у суспільстві. При цьому вчений лише констатує наведене визначення соціального призначення трудового права, не обґрунтовуючи своєї думки. Погоджуємося, що працівник є економічно слабшим суб'єктом трудових відносин найманої праці, адже людей, які шукають роботу, у суспільстві значно більше, ніж реально існує робочих місць. Разом з тим у будь-яких майнових відносинах, з огляду на економічний закон «попиту і пропозиції», один суб'єкт є економічно сильнішим, натомість інший є слабшим. Але економічно слабша позиція одного суб'єкта договірних відносин ще не означає, що право повинно захищати його інтереси більшою мірою. До того ж автор не зауважує, що існують також інтереси роботодавця, які неможливо ігнорувати.

В. В. Жернаков так само вбачає соціальне призначення трудового права у захисті, передусім, інтересів найманого працівника. Вчений пояснює таке соціальне призначення тим, що трудові відносини найманої праці не є майновими, а спрямовані на використання здатності до праці людини. Відповідно, людина та її здатність до праці є нероз-

¹ Пилипенко П. Д. Реформування трудового законодавства України. Юридична газета. № 17(77). 2006. С. 4.

² Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2004. С. 1164.

³ Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин. Право України. 2004. № 4. С. 117.

дільними¹. Автор наголошує на тому, що у трудових відносинах найманої праці під загрозу поставлено не окреме майно, а такі цінності, як життя, здоров'я людини та її загальний добробут. Відтак, якщо виходити з того, що найвищою соціальною цінністю в Україні є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека, очевидно, що у трудових відносинах найманої праці потрібно захистити інтереси найманого працівника. При цьому не вказується про необхідність урахування у трудовому праві також інтересів роботодавця. Вважаємо, що суть соціального призначення трудового права полягає не просто в захисті інтересів найманого працівника, а в забезпеченні справедливого балансу між інтересами найманого працівника і роботодавця.

За сучасних умов є загальноприйнятним, що свобода людини – це найвища демократична цінність, у тому числі це можливість і здатність людини жити вільно, обирати на свій розсуд як спосіб життя, віросповідання, так і рід своєї діяльності у сфері праці. Проте свобода при здійсненні трудової діяльності не може бути необмеженою, а має бути врегульована в соціумі відповідними правовими нормами.

Трудове право традиційно розглядають як право охорони праці у широкому розумінні даного терміна. У цьому й виражається його соціальне призначення. Але сучасний стан розвитку трудового права свідчить про подальше розширення соціальної функції трудового права. Як приклад у проекті Трудового кодексу міститься положення про недопустимість дискримінації у сфері праці. Забороняється порушення принципу рівності прав і можливостей, а також пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статті, етнічного та соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання ВІЛ-СНІД, сімейного чи майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаних з характером роботи або умовами її виконання. Крім цього, проект передбачає, що роботодавець зобов'язаний захищати та дотримуватися конфіденційності щодо обробки персональних даних працівника, їхнього зберігання та використання, а також передачі іншим особам у порядку, визначеному законодавством.

Визначаючи загалом соціальне призначення трудового права, необхідно наголосити, що соціальна спрямованість трудового права проявляється у закріпленні та захисті усього комплексу соціально-економічних прав. Але для повної реалізації своєї основної функції норми трудового права потребують свого подальшого вдосконалення в умовах розвитку ринкових відносин.

¹ Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. Право України. 2000. № 7. С. 51.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Бойко А. К.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г.С. Сковороди*

За даними Державної служби статистики рівень безробіття серед молоді віком 15 – 29 років в Україні у 2015 році становив 15,5 % порівняно з 9,1 % серед усього населення. Дослідниці проблем молодіжного безробіття О. Ніколаєва відзначає, що станом на червень 2017 року кожна п'ята молода людина в Україні не має постійної роботи¹. Відповідно, в Україні постає питання кризи молодіжної зайнятості, у відповідь на яку держава повинна розробити ефективні правові засади молодіжної політики.

П. В. Морозов, характеризуючи державну політику зайнятості, вказує, що загалом державна політика являє собою систему цілей, принципів, загальних і спеціальних, короткострокових і довгострокових заходів, забезпечених економічними передумовами, які мають механізм контролю й реалізації². При цьому в правовій державі політика, що проводиться, повинна мати правову форму, тобто здійснюватися в рамках, установлених правом, заснованим на міжнародних і конституційних нормах і принципах. Важливим напрямом державної політики у сфері зайнятості молоді є прийняття та реалізація державних програм, які повністю присвячені або частково передбачають заходи у даній сфері.

Так, проблема зайнятості молоді розкривається й у Загальнодержавній програмі підтримки молоді на 2004–2008 рр., затвердженій Законом України від 18 листопада 2003 р. № 2353-IV. У документі міститься окремий підпункт під назвою «Забезпечення зайнятості та розвиток підприємницької діяльності молоді», що передбачає: сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді; стимулювання програм підтримки молодіжних центрів

¹ Ніколаєва О. Безробіття серед молоді: дрібниця чи вироки? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://voxukraine.org/2017/06/13/bezrobittya-sered-molodi-dribnitsya-chi-viroki/>.

² Морозов П. Е. Государственная политика занятости в РФ и США // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы : сборник статей. – М. : Проспект, 2000. – С. 93.

праці, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, створення у вищих навчальних закладах підрозділів з працевлаштування студентів та випускників; створення умов для праці студентської молоді без відриву від навчального процесу; нормативно-правове, фінансове та організаційне забезпечення вторинної зайнятості молоді, діяльності молодіжних трудових загонів; створення умов для професійної орієнтації та професійного навчання молоді; інформаційне та правове забезпечення молоді, яка здійснює трудову міграцію за межі України; підтримку програм молодіжних громадських організацій та їх спілок, спрямованих на вирішення проблем зайнятості молоді та реалізацію її підприємницьких ініціатив¹.

Важливим напрямом у впровадженні комплексного підходу до законодавчого врегулювання питань молодіжної політики стало затвердження Постановою Кабінету Міністру України від 18 лютого 2016 р. № 148 Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки. Одним із завдань програми є створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді. Для вирішення цього завдання програмою передбачено такі заходи: організація профорієнтаційної роботи серед молоді, зокрема проведення всеукраїнських акцій, семінарів, виставок, засідань за круглим столом, семінарів-тренінгів; підтримка підприємницьких ініціатив молоді шляхом проведення всеукраїнських заходів, семінарів, засідань за круглим столом, семінарів-тренінгів, виставок з відповідної тематики, зокрема Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді; проведення всеукраїнських заходів, акцій, семінарів, засідань за круглим столом, виставок, спрямованих на вирішення питання зайнятості молоді, розроблення та впровадження інноваційного механізму розв'язання проблеми безробіття серед молоді (зокрема її працевлаштування на перше робоче місце); підтримка руху молодіжних трудових загонів шляхом проведення всеукраїнських фестивалів, акцій та пропагандистських кампаній (виробництво фільмів, роликів, виготовлення поліграфічної продукції)².

Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р., серед заходів, завдяки яким можливе зменшення рівня молодіжного безробіття, визначає: удосконалення методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищення мотивації заінтересованості молоді до оволо-

¹ Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки : Закон України від 18.11.2003 № 1281-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 11. – Ст. 144.

² Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки : постанова Кабінету Міністрів України від 18.02.2016 № 148 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 21. – Ст. 828.

діння робітничими професіями; забезпечення систематичного інформування молоді щодо можливостей працевлаштування; застосування гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю; реформування молодіжних центрів праці з метою підвищення якості надання послуг молоді¹.

27 вересня 2013 року Указом Президента України була затверджена Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року, в якій у п. 3 зазначається, що забезпечення зайнятості молоді на ринку праці шляхом: стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця, підвищення рівня конкурентоспроможності молоді; запровадження у навчальних закладах факультативних занять з організації власної справи та набуття підприємницьких навичок; здійснення заходів щодо сприяння зайнятості молоді, насамперед тієї, яка потребує соціального захисту; сприяння підприємницькій діяльності молоді, визначення механізмів її підтримки; запровадження системи підтвердження результатів неформального навчання молоді; сприяння професійній орієнтації учнів 8–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів². Як свідчить наведене, стратегія бачить поліпшення ситуації у сфері трудової зайнятості молоді шляхом підвищення її конкурентоспроможності та стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця.

Отже, правові засади державної молодіжної політики поєднують як активні, так і пасивні заходи, забезпечення трудової зайнятості молоді та зменшення рівня молодіжного безробіття. Провідні принципи цих державних та цільових програм, які повністю або частково присвячені питанню сприяння трудової зайнятості молоді, спрямовані на те, щоб, по-перше, створити умови для забезпечення молоді першим робочим місцем; по-друге, для підвищення її конкурентоспроможності на ринку праці. Для реалізації цих напрямків визначені правові засади державної молодіжної політики у сфері трудової зайнятості молоді повинні бути відображені у нормативно-правових актах, котрі встановлюватимуть порядок повноцінної реалізації молоддю права на працю.

¹ Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 83. – Ст. 3363.

² Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року : Указ Президента України від 27.09.2013 р. № 532/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 76. – Ст. 2815.

УДК 349.2

ЩОДО ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ

Гостюк О. Д.,

*аспірант Харківського
національного університету
внутрішніх справ*

Загальна декларація прав людини (1948 р.) проголошує, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах (ст. 1). Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, без яких би то не було відмінностей, по відношенню раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового, станового або іншого становища (ст. 2).

Відповідно, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини, та її сім'ї¹.

Європейська Соціальна Хартія (переглянута) також закріплює аналогічне положення про те, що кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає (ст. 1)².

Основний Закон визнає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3), і також закріплює право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

З огляду на визнання людини найвищою соціальною цінністю неминуче постає питання про права людей, визнаних у судовому порядку недієздатними, особливо їх права на працю. Адже від реалізації даного права залежить матеріальне і духовне благополуччя особи, членів її сім'ї.

Англійський філософ Денніс Ллойд писав, що люди не народжуються рівними не тільки у фізичному і психічному розвитку, а й у інших відношеннях³.

¹ Загальна Декларація прав людини, прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН : від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015

² Європейська Соціальна Хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

³ Денніс Ллойд. *Ідея права* / пер. с англ. М. А. Юмашева, Ю. М. Юмашев, науч. ред. Ю. М. Юмашев. – М. : ЮГОНА, 2002. – С. 317.

Коли йдеться про таких осіб, то, перш за все, мається на увазі стан здоров'я такої особи. Відповідно до Основ законодавства України про охорону здоров'я¹ від 19 листопада 1992 р. здоров'я – це стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад. Отже, стан здоров'я до основних складових включає фізичний і психічний стан людини.

Фізичний стан людини залежить від здоров'я самої людини, законодавство навіть вказує на таке поняття, як висока міра втрати здоров'я², тобто особа має надзвичайну залежність від постійного стороннього догляду, а тому, фактично, не здатна до самообслуговування. Тому втрата здоров'я може частково або повністю тягнути певні обмеження можливостей людини, в тому числі до праці (роботи)³. І внаслідок цього особа може бути переведена на іншу роботу, або їй може бути встановлена інвалідність, відповідно до висновку МСЕК.

Трудові правовідносини є вольовими відносинами, які виникають на основі волевиявлення двох сторін. У свій час А. Є. Пашерстник підкреслював, що специфіка трудових правовідносин полягає у тому, що вони завжди й за будь-яких умов ґрунтуються на активній волі сторін і пов'язані з безпосередньою трудовою діяльністю громадян⁴. Незважаючи на вказану обставину, вчені радянського періоду визнавали за недієздатними можливість укладати трудові договори самотійно⁵.

Але разом з тим, коли мова йде про психічний стан людини, розглядається, перш за все, її здатність усвідомлювати свої дії та керуватися ними. Це закріплює і ЦК України (ст. 39). А отже, психічний стан здоров'я може впливати на реалізацію трудових прав і виконання обов'язків.

Закон України «Про психіатричну допомогу» закріплює положення про те, що особа може бути визнана тимчасово (на строк до п'яти років) або постійно непридатною внаслідок психічного розладу до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для неї або оточуючих (ст. 9). При цьому необхідно наголосити, що Закон апелює поняттям

¹ Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. – № 2801-X11 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

² Порядок встановлення лікарсько-консультативними комісіями інвалідності дітям : затв. КМ від 21 листоп. 2013 р. № 917 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/917-2013-%D0%BF>.

³ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Технодрук, 2015. – С. 93.

⁴ Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому праву. – М. : АН СССР, 1951. – С. 28.

⁵ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М. : Госюриздат, 1948. – С.173.

саме «непридатність», а не «непрацездатність»¹. Отже, жоден закон не може позбавити людину працездатності як природної здатності людини до праці. Тому виходить, що особи, визнані в судовому порядку недієздатними, є непридатними до роботи в юридичному розумінні.

Закон України «Про психіатричну допомогу» від 22.02.2000 р. закріплює державні гарантії для таких осіб, визнаючи їх інвалідами внаслідок психічного розладу. Так, держава гарантує: встановлення обов'язкових квот робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях для працевлаштування інвалідів внаслідок психічного розладу в установленому законом порядку. При цьому під психічним розладом необхідно розуміти розлади психічної діяльності, визнані такими згідно з чинною в Україні Міжнародною статистичною класифікацією хвороб, травм і причин смерті.

Крім цього, Закон закріплює таке поняття, як тяжкий психічний розлад, під яким необхідно розуміти розлад психічної діяльності (загмарення свідомості, порушення сприйняття, мислення, волі, емоцій, інтелекту чи пам'яті), який позбавляє особу здатності адекватно усвідомлювати оточуючу дійсність, свій психічний стан і поведінку².

Як впливає із норм Закону, право на такі гарантії закріплюються за інвалідами внаслідок психічного розладу, а не за особами, які мають тяжкий психічний розлад. Постає питання про те, як держава гарантує встановлення обов'язкових квот робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях для працевлаштування таких осіб. Для того щоб правоздатний громадянин міг своїми власними діями використати, реалізувати свої права і обов'язки, він повинен усвідомлювати значення своїх дій³. Адже в силу ст. 30 КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Окрім того, ст. 6 Закону «Про психіатричну допомогу» передбачає конфіденційність відомостей про стан психічного здоров'я особи та надання психіатричної допомоги. Як можуть поєднуватися такі норми між собою на практиці?

Законодавець, закріпивши право за інвалідами внаслідок психічного розладу встановлення обов'язкових квот робочих місць на підприємствах, напевне мав на увазі ті випадки, коли, внаслідок лікування, психічний стан такої особи може покращитись, і вона через деякий період може стати повноцінною, визаною у судовому поряд-

¹ Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2015. – С. 103–104.

² Про психіатричну допомогу : Закон України від 22.02.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1489-14>.

³ Бойченко Г. М., Шум С. С. Історичний розвиток інституту визнання особи недієздатною // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 75–86 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011- 2/11bgmion.pdf>.

ку дієздатною особою. Тобто бути потенційним суб'єктом трудового права.

Отже, ми приєднуємося до думки вчених про те, що необхідно закріпити в нормах трудового законодавства обмеження щодо можливостей недієздатної особи вступати в трудові правовідносини в якості працівника, а також передбачити припинення трудового договору з працівником, визнаним недієздатним під час перебування в трудових правовідносинах та у зв'язку з виявленням факту його недієздатності, який настав до укладення трудового договору¹.

Недієздатні особи не можуть бути суб'єктом трудових правовідносин, тобто реалізувати юридично право на роботу, але можуть бути суб'єктом трудового права в майбутньому, за наявності вагомих і законних підстав. Проте права на працю, як суб'єктивного природного права, недієздатні особи не можуть бути позбавлені, тому що наділяються цим правом з народження, як і кожна дієздатна особа.

¹ Соцька А. М., Соцький А. М. Теоретико-правові та практичні аспекти права недієздатних осіб на працю // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «ПРАВО». – 2016. – Вип. 40. Т. 2 – С. 52.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Даниліна Ю. С.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Сьогодні Україна прагне в усіх сферах права досягти тих європейських та міжнародних стандартів, які були імплементовані в національні законодавства багатьох країн, довели свою демократичність і в цілому позитивно вплинули на рівень життя громадян та на стан правової культури в державі. Розвиток у цьому напрямку неможливий без застосування соціального діалогу, ефективність та дієвість якого підтверджена не лише Міжнародною організацією праці, а й науковцями, які здійснювали дослідження у сфері правового регулювання соціального діалогу.

Цінність діалогу полягає в тому, що він заохочує людей висловлюватись. Діалог спонукає слухати, сприяє уточненню власної позиції. Діалог означає думати, розв'язувати проблеми, шукати рішення разом. У разі вдалого проведення діалогу сторони знаходять взаєморозуміння, розв'язують проблеми та, як наслідок, знаходять спільні взаємовигідні рішення.

Аналізуючи завдання України як соціальної держави, доходимо висновку, що «соціальність» діалогу полягає в тому, що він здійснюється з метою не просто ведення спору та обстоювання своїх позицій кожною із сторін, а задля знаходження компромісу та досягнення спільних узгоджених рішень.

Кожен зі спорів може призвести у своєму кінцевому результаті до виникнення конфлікту між сторонами. Соціальний діалог, у свою чергу, спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудоких відносин у процесі врегулювання питань, що виникають, зокрема, між працівником і роботодавцем.

За визначенням Міжнародної організації праці, соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес.

До законодавства України поняття «соціальний діалог» увійшло разом із прийняттям у 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні», стаття 1 якого визначає соціальний діалог як «... процес

визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

Наведена в Законі дефініція соціального діалогу достатньо повно відображає його сутність. Так, в ньому зазначаються і форми, в яких здійснюється соціальний діалог, і його сторони, і сфери застосування соціального діалогу.

Але вважаємо, що дане визначення є дещо змішаним, оскільки поняття «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей» та «прийняття узгоджених рішень» не є однорідними; процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей завжди буде передувати прийняттю узгоджувальних рішень сторонами соціального діалогу.

Вважаємо більш доцільним викласти поняття «соціальний діалог» у наступній редакції: «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей з метою прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

Таким чином, ці процеси розмежуються шляхом зазначення, що процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей здійснюється з метою прийняття узгоджувальних рішень.

Преамбула до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначає мету соціального діалогу як вироблення та реалізацію державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Мета соціального діалогу в даному контексті є достатньо масштабною. Скоріше, таку позицію законодавця можна визначити як те, до чого Україна як соціальна держава має прагнути постійно.

Якщо визначати мету соціального діалогу більш локально, то соціальний діалог покликаний допомогти сторонам висловити свою позицію, зауваження і пропозиції, та шляхом переговорів і консультацій знайти компроміс та відшукати спільне рішення, яке задовольнить вимоги обох сторін.

Разом з тим у ході здійснення будь-яких відносин між сторонами можуть виникати протиріччя, і ніяке явище не здатне цього уникнути. А враховуючи особливості відносин між працівником та роботодавцем, взагалі неможливо стверджувати про однаковість їх поглядів на гідний розмір заробітної плати, нормальні умови праці, необхідний

час відпочинку тощо. Все це обумовлює виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), що веде до нестабільності на підприємстві, в установі, організації. Більш серйозні колективні трудові спори (конфлікти) можуть поширюватися у межах конкретної галузі та, як наслідок, охопити всю країну.

Одним із дієвих засобів попередження колективних трудових спорів (конфліктів) є соціальний діалог, який покликаний урегулювати існуючі протиріччя між працівником та роботодавцем.

Своєчасне врегулювання існуючих протиріч не допустить їх переростання у конфлікти та дозволить, не зупиняючи трудовий (виробничий) процес, максимально врахувати зауваження сторін одна до одної та ефективно вирішити їх.

Враховуючи вищевикладене, вбачається, що основним призначенням соціального діалогу є те, що він виступає засобом попередження виникнення конфлікту між роботодавцем та працівником. Адже більш логічним є застосування заходів усунення існуючих протиріч, аніж урегулювання конфлікту, що вже виник. І в даному випадку соціальний діалог є найбільш ефективним засобом попередження конфліктів.

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУДДІ ВИЩОГО СУДУ З ПИТАНЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Дігтяр А. О.,

*магістрант Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету*

Сучасні політичні та економічні зміни в нашій державі, наближення до європейської спільноти, обумовили нові реформи в правовій системі, які охопили і систему судоустрою. Судова реформа 2016 року, з ініціативним реформаторським внесенням змін до Конституції України, Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 р. № 1401-VIII¹ створила нову модель української судової системи, орієнтованої на міжнародний та європейський досвід. Внесення змін до Конституції України спричинило прийняття нового Закону України «Про судоустрій і статус судів» № 1402-VIII². Прийняття цих законів та внесення змін до Конституції поставило нові питання, особливо щодо практичної реалізації внесених змін.

Так, зокрема, новацією новоприйнятого Закону «Про судоустрій і статус судів» є створення Вищого суду з питань інтелектуальної власності, який за своїм статусом є вищим спеціалізованим, а за повноваженнями здійснює свою діяльність як суд першої інстанції і має бути створений протягом 12 місяців з дня набрання Законом юридичної сили. Створення даного суду поставило нові питання: розмежування підсудності спорів з питань інтелектуальної власності, правового статусу суддів, підготовки суддів з розгляду питань інтелектуальної власності.

Питання належного захисту прав інтелектуальної власності в Україні є актуальним у зв'язку із взятими нею міжнародними зобов'язаннями та угодами, зокрема це стосується обов'язків нашої держави як члена Світової організації торгівлі, основною угодою якої є Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності (Угода ТРІПС). Указаною Угодою визначено, що країни-учасниці зобов'язуються забезпечити на своїй території дію таких процедур, які дозволяють здійснювати заходи, що запобігають порушенню законодавства у сфері охорони прав інтелектуальної власності та їх недопущення³.

¹ Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 02.06.2016 р. № 1401-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 28. – Ст. 532.

² Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.

³ Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності : Угода, Міжнародний документ від 15.04.1994 ; СОТ // Офіційний вісник України. – 2010. – № 84. – Ст. 2989.

Підписавши Угоду ТРІПС, яка сама по собі не зобов'язує створювати суди з питань інтелектуальної власності, більшість держав-учасниць цієї Угоди зробили це з власної ініціативи. Наразі існують різні форми судів та арбітражів з питань інтелектуальної власності, які іменуються по-різному: Спеціалізований суд з питань інтелектуальної власності, Суд з інтелектуальної власності, Патентний суд, Суд з питань інтелектуальних майнових спорів, Суд з інтелектуальної власності та міжнародної торгівлі тощо. Тобто міжнародною спільнотою визнається важливість саме судового захисту прав інтелектуальної власності. Судова спеціалізація, тобто виокремлення судів з питань інтелектуальної власності дозволяє більш ефективно виявляти та вирішувати проблеми у сфері прав інтелектуальної власності. Забезпечуючи суди з питань інтелектуальної власності відповідними фахівцями у зазначеній галузі, держава забезпечить зниження судових помилок, судових витрат, удосконалюючи судову практику в зазначеній сфері, що, у свою чергу, приведе до більшої узгодженості і підвищення передбачуваності в правовідносинах з питань інтелектуальної власності¹.

Проте створення Вищого суду з питань інтелектуальної власності ставить нові питання щодо окремих аспектів його правового статусу. Так, зокрема, досить складно погодитися з назвою даного суду. Враховуючи принципи інстанційності в побудові судової системи України, вищими називаються суди касаційної інстанції, тоді як зазначений суд діятиме як суд першої інстанції. Тому, на нашу думку, більш доцільною була б назва – Суд з питань інтелектуальної власності.

Щодо принципів територіальності та доступності правосуддя, то їх також порушено. Оскільки невірешеним залишається питання місця розташування та територіальної юрисдикції вказаного суду. Розміщення Вищого суду з питань інтелектуальної власності лише в столиці нашої держави дійсно порушить принцип доступності, який полягає в тому, що територіальне розмежування компетенції судів першої інстанції зумовлено потребою доступності правосуддя на всій території України.

Як і серед науковців немає єдиного підходу щодо виду судочинства, в порядку якого розглядатимуться справи й відповідно процесуальні норми, якими буде керуватися Вищий суд з питань інтелектуальної власності (ЦПК України, ГПК України чи окремий процесуальний закон) у процесі своєї діяльності, так і в законодавстві дані норми поки що не знайшли свого відображення.

Не оминув змін і правовий статус судді Вищого суду з питань інтелектуальної власності, адже він значно відрізняється від загального статусу судді. Так, суддею може бути особа, котра відповідає вимогам до кандидатів на посаду судді, за результатами кваліфікаційного оцінювання підтвердила здатність здійснювати правосуддя у Вищому

¹ Жаров В. О. Захист права інтелектуальної власності. Захист авторського права і суміжних прав. Захист права промислової власності : навч. посіб. – К. : Ін-т інтелектуал. власності, 2003. – 64 с.

суді з питань інтелектуальної власності, а також відповідає одній із таких вимог: 1) має стаж роботи на посаді судді не менше ніж 3 роки; 2) має досвід професійної діяльності представника у справах інтелектуальної власності (патентного повіреного) щонайменше 5 років; 3) має досвід професійної діяльності адвоката щодо здійснення представництва в суді у справах щодо захисту прав інтелектуальної власності щонайменше 5 років; 4) має сукупний стаж (досвід) роботи (професійної діяльності) відповідно до вимог, визначених пп. 1–3, щонайменше 5 років (ст. 33 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Аналіз законодавчих положень щодо правового статусу Вищого суду з питань інтелектуальної власності та правових засад його діяльності свідчить, що в нашій країні, фактично, запроваджується дворівнева спеціалізація у сфері розгляду справ, пов'язаних із правами інтелектуальної власності: перший рівень – перша інстанція, що представлена спеціалізованим судом (Вищий суд з питань інтелектуальної власності), котрий розглядатиме всі спори у сфері інтелектуальної власності; другий рівень – апеляційна і касаційна інстанції, які переглядатимуть зазначені спори лише в межах своїх юрисдикцій. Такий підхід, на думку І. Коваль, потребує додаткового дослідження, зважаючи на те, що це знову може призвести до проблем розмежування юрисдикцій судів апеляційної та касаційної інстанцій і формування різної практики розгляду справ про захист інтелектуальної власності на стадії їх перегляду. За часів існування господарських і адміністративних судів так і не було сформовано узгодженої практики розмежування юрисдикційної належності спорів у сфері інтелектуальної власності¹.

Таким чином, сьогодні судова система України і досі знаходиться на етапі становлення. Створення нового Вищого суду з питань інтелектуальної власності поставило нові питання перед українським законодавцем та практикою, а це і назва суду, і розмежування компетенції судів, територіальна та інстанційна будова суду з питань інтелектуальної власності, професійна підготовка суддів зазначеного органу та багато інших. З урахуванням позитивного міжнародного досвіду, впровадження в судову систему інституту захисту прав інтелектуальної власності є досить обґрунтованим і доцільним. Діяльність такого спеціалізованого інституту в системі судової влади дозволить максимально професійно та ефективно здійснювати захист прав інтелектуальної власності, за умови вдосконалення правового статусу суддів, процедури їх підготовки та добору.

¹ Коваль І. Щодо правового статусу Вищого суду з питань інтелектуальної власності // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2016. – № 5. – С. 39–44.

УДК 349.22:331.106 (091)

РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Дігтяренко Г. В.,

*асистент кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету*

Становлення та розвиток трудового договору безпосередньо пов'язані зі змінами соціально-економічних та політичних умов еволюції суспільства. Відповідно відбувалися становлення і розвиток вчення про трудовий договір у науці трудового права.

Встановлення інституту трудового договору має певні етапи, зокрема: 1) стародавній (рабовласницький) – IV ст. до н.е. – V ст. н.е.; 2) середньовічний – VI ст. – XVIII ст.; 3) індустріальний – XIX ст. – середина XX ст.; 4) сучасний – кінець XX ст. – початок XXI ст., під час якого трудовий договір поступово набуває свого сучасного змісту¹.

Еволюція поглядів на природу правового забезпечення оплачуваної праці вільної людини у правовій доктрині античності отримала своє яскраве втілення в дослідженнях юристів Стародавнього Риму, зокрема: Квінтія М. Сцеволи, Марка А. Лабео, Гая К. Лонгінуса, Секстуса Помпонія, Юлія Павла.

У зазначений період державне регулювання такого виду людської діяльності, як праця, фактично, не відбувалося. Незважаючи на розподіл суспільства в Стародавньому Римі на вільних громадян та рабів, відносини у сфері праці регулювалися виключно нормами цивільного права.

Незважаючи на практичне поширення у ранньому Середньовіччі рабства за римським правом, тогочасна доктрина поступово стала сприймати його як допустиме, але негативне явище. Практика найму робіт регламентувалася як римським, так і звичаєвим та статутним правом, вона була відображена у таких доктринальних актах, як збірки моделей договорів, церковних та світських актах, що опрацьовувалися інтелектуалами того часу – монахом Маркульфом, Гінкмаром Реймським, першими глосаторами. В окремих сферах, таких як регламентація праці моряків, доктрина виходила з розуміння найманої праці як форми трудового внеску людини в загальну справу підприємства, коли працівник мав не тільки заробітну плату, але й відсоток з прибутку.

¹ Бабенко Е. В. Правове регулювання укладення та зміни трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — К., 2013. — С. 6.

Аналізуючи розвиток вчення про трудовий договір в індустріальний період, можна дійти наступних висновків. Підсумком еволюції відповідної доктрини про договірне забезпечення найму працівників стало визнання за робітником права на працю та поступова ліквідація станових прошарків майстрів, підмайстрів. У вказаний період у регламентації найманої праці відбулося поєднання римської та клерикальної доктрини, звичаїв та статутного права, що ілюструється публікаціями Шарля А. Б. де Рішбура, Робера Жозефа Пот'є тощо. Характерним для XIX ст. є кодифікація національного регулювання найманої праці з активною участю провідних науковців. Такою є роль Алоїса В. Крейтмайра у формуванні Баварського цивільного кодексу 1756 р., Анн Р. Ж. Тюрго у затвердженні французького промислового законодавства, Самуеля фон Кокцеї та Карла-Готліба Суареца у схваленні Пруського земського уложення 1794 р., Карла А. Мартіні та Франца фон Целлера у підготовці Австрійського цивільного кодексу 1811 р.¹

Правнича доктрина того часу, відкидаючи ретельну адміністративну регламентацію найму праці, характерну для цехового та феодального ладу, прийшла до принципу свободи договорів найму.

На початку XIX ст. наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці в провідній капіталістичній країні – Англії, а пізніше – у всій Західній Європі. Як приклад можна навести Англійський білл 1847 р. про 10-годинний робочий день, який надавав не лише незначні реальні блага працівникам, але і був «перемогою принципу». Також значна роль надавалася профспілкам, оскільки у той час жоден закон у сфері праці не ухвалювався мирним шляхом. Саме у зв'язку з цим трудове право традиційно характеризувалося як право охорони праці, саме в цьому вбачається його головна соціальна функція. Так, у середині XIX ст. в європейських країнах були прийняті перші соціальні нормативно-правові акти, присвячені регулюванню трудових відносин, так звані закони про обмеження робочого часу. Саме вони дали поштовх для формування нової галузі права – трудового, і, відповідно, нових правовідносин – трудових.

Отже, саме індустріальний (капіталістичний) період став тією точкою відліку в історії людства, коли вже, фактично, самостійна галузь регулювання суспільних відносин відокремилася від сфери цивільно-правового регулювання і сформулювалася у відносно самостійну галузь – трудове право, що присвячене, передусім, регулюванню трудових відносин. Це дозволяє дійти висновку про те, що виникнення трудового правовідношення, фактично, обумовлено прийняттям галузевих нормативно-правових актів, присвячених комплексному регулюванню трудових відносин.

Вагомими факторами, що вплинули на подальшу еволюцію сучасної правової доктрини з питань угод найму, є лібералізація систе-

¹ Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія. – О. : Фенікс, 2016. – С. 269–272.

ми примусової праці в СРСР у 50-х роках ХХ ст. та приєднання до низки конвенцій МОП.

Починаючи з 60-х років ХХ ст., триває пошук шляхів стимулювання праці робітників та службовців шляхом запровадження нових компетенцій підприємств та установ, пошук відповідних моделей, з укладанням, фактично, цивільно-правових форм стимулювання робочих. Водночас посилювалися негрошові засоби заохочення робітників, які надавали нових рис відносинам між роботодавцем та працівником (надання роботодавцем земельних ділянок тощо). Прийняття кодифікованих законів про працю на початку 70-х рр. ХХ ст. було результатом певної реформації відповідних трудових відносин, а також було запроваджено раніш скасовану відповідальність для непрацевлаштованих осіб¹.

Правова доктрина у пострадянських країнах розвивалася в умовах зникнення ідеологічного тиску та з'явлення можливості вільно використовувати альтернативні доробки з питань теорії права, теорії договорів та історії права.

Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги науковців – представників радянської школи трудового права (Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Р. Стависький, А. І. Ставцева та ін.). У пострадянський період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, С. В. Вишневецька, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко².

Глибока диференціація працівників і роботодавців спричинила виникнення нових видів трудових договорів, які потребують відповідної правової регламентації. Необхідно також урахувати нові тенденції в розвитку трудового договору в умовах ринкової економіки, позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн, досягнення науки трудового права в країнах з розвинутою ринковою економікою, пост-соціалістичних країн.

У нових соціально-економічних умовах дослідження вчення про трудовий договір є актуальним напрямком сучасної науки трудового права. Важливість та актуальність зазначеного напрямку пояснюються також необхідністю розроблення чітких теоретичних конструкцій, які б стали підґрунтям кодифікації національного трудового законодавства і були б враховані законодавцем у новому Трудовому кодексі України.

¹ Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині: монографія. – О.: Фенікс, 2016. – С. 280–281.

² Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – О., 2009. – С. 1–2.

УДК 349.2

ГРУПИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Ділігул А. С.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Намагаючись охарактеризувати сутність трудових правовідносин з атестації працівників, не можна не звернути уваги на дві їх загальні особливості: 1) відносна відособленість та самостійність; 2) внутрішня неоднорідність. Внутрішня неоднорідність правовідносин з атестації працівників полягає в тому, що серед них можна виділити такі їх групи: 1) організаційні трудові правовідносини щодо атестації працівників; 2) власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників; 3) процедурні трудові правовідносини з атестації працівників.

Організаційні трудові відносини щодо атестації працівників складаються з приводу створення організаційно-правових умов проведення атестації працівників, зокрема: 1) прийняття управлінського рішення про проведення атестації працівників. Так, відповідно до частин 1, 2 ст. 11 Закону № 4312-VI, «роботодавці можуть проводити атестацію працівників», «атестація проводиться за рішенням роботодавця»; 2) створення локального правового регулювання атестації працівників. Так, відповідно до частин 2, 4 ст. 11 Закону № 4312-VI, «категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором», а «на підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації»; рішенням роботодавця «затверджуються положення про проведення атестації»; 3) інституційне забезпечення проведення атестації працівників (створення та формування складу атестаційної комісії, організація її роботи). Так, відповідно до частини 4 ст. 11 Закону № 4312-VI, «рішенням роботодавця ... затверджуються склад атестаційної комісії, графік проведення атестації».

Організаційні трудові відносини щодо атестації працівників характеризуються наступними рисами: 1) є втіленням диспозитивного та нормативного елементів господарської влади роботодавця; 2) мають абсолютний (односторонній) характер. Уповноваженим суб'єктом таких правовідносин є роботодавець. На стороні ж зобов'язаної сторони правовідносин опиняються всі інші суб'єкти, які зобов'язані не перешкоджати роботодавцеві у здійсненні його органі-

заційних повноважень; 3) мають особливий зв'язок з іншими правовідносинами з атестації працівників: належний розвиток організаційних відносин робить можливим і – певною мірою – правомірним розвиток інших правовідносин з атестації працівників; 4) на відміну від матеріальних та процедурних правовідносин з атестації працівників, не залежать від наявності окремих конкретних трудових правовідносин із тим чи іншим працівником.

Центральним, основним елементом правовідносин з атестації працівників є власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників, тоді як організаційні та процедурні правовідносини спрямовані на організацію, врегулювання та забезпечення реалізації матеріальних. Власне трудові матеріальні правовідносини, їх елементи (суб'єкти, зміст, об'єкт) є визначальними щодо організаційних та процедурних атестаційних відносин. Ці правовідносини являють собою правовий зв'язок працівника, який зобов'язаний проходити атестацію, та роботодавця, який має право на її проведення.

Власне трудові матеріальні правовідносини з атестації працівників мають наступні риси: 1) підставами виникнення, крім трудового договору, є також інші юридичні факти, серед яких слід виділити: 1-1) рішення роботодавця про запровадження атестації на підприємстві (в установі, організації), яке може віднайти втілення у відповідних положеннях колективного договору, інших локальних нормативно-правових актах (положеннях про атестацію тощо); ці юридичні факти (якщо, звичайно, атестація певної категорії працівників не встановлена законодавством) створюють реальну можливість виникнення матеріальних трудових відносин з атестації за участі працівників відповідних категорій; за наявності цих юридичних фактів обов'язок працівника проходити атестацію ще має недостатньо конкретний характер, полягає в обов'язку пройти атестацію, коли (якщо) прийме рішення про проведення атестації конкретних працівників; 1-2) рішення роботодавця про проведення атестації конкретних працівників, яке, як правило, об'єктивується у графіку проведення атестації. Як вірно зазначав В. І. Курилов, «юридичним фактом, який безпосередньо породжує дане відношення [з атестації], є узгоджений з відповідним комітетом профспілки наказ керівника підприємства про проведення атестації»¹; 1-3) нарешті, повною мірою трудові матеріальні правовідносини з атестації виникають у зв'язку з настанням терміну проведення атестації конкретного працівника, передбаченого графіком атестації; 2) зміст матеріальних правовідносин з атестації працівників має досить таки опосередкований зв'язок з основним індивідуальним трудовим правовідношенням, у межах якого вирішальну роль відіграють обов'язок працівника виконувати трудову фун-

¹ Курилов В. І. Аттестация работников по советскому праву // Правоведение. – 1978. – № 2. – С. 50–56.

кцію та обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату та забезпечувати належні умови праці. Обов'язок працівника проходити атестацію, хоча і є трудо-правовим обов'язком, не впливає з трудової функції працівника (як, скажімо, обов'язки працівника з дотримання трудової дисципліни, з охорони праці тощо). Хоча, звичайно, трудова функція конкретного працівника визначає зміст атестаційної пізнавальної діяльності, впливу на права і обов'язки працівника і роботодавця щодо атестації вона не має; 3) об'єкт матеріальних правовідносин з атестації працівників також є нетиповим для решти індивідуальних трудових правовідносин; 4) характер взаємозв'язку суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин – працівника і роботодавця – в межах правовідносин з атестації працівників, хоча і продовжує ґрунтуватися на відносинах влади-підпорядкування, передбачає більшу автономність працівника, що проявляється в його активній участі в процесі атестації. Особливо це помітно в межах атестаційної процедури.

Процедурні правовідносини з атестації працівників є формою вираження, розвитку та об'єктивації матеріальних трудових правовідносин з атестації працівників. Варто відзначити, що для реалізації матеріальних трудових правовідносин з атестації працівників законодавство передбачає окрему процедурну форму, яка містить оригінальні правові конструкції і відрізняється від інших трудо-правових процедур, що є ще одним доводом на користь певної самостійності та відокремленості правовідносин з атестації працівників.

Особливостями процедурних правовідносин з атестації працівників є: 1) участь роботодавця в особі спеціального органу – атестаційної комісії; 2) порівняно значний – як для трудо-правових процедур – прояв змагальних засад; 3) наявність особливого зв'язку матеріальними правовідносинами з атестації працівників: належний розвиток процесуальних відносин робить можливим і – певною мірою – правомірним розвиток матеріальних правовідносин з атестації працівників; 4) особливий правовий характер результатів розвитку процедурних правовідносин з атестації працівників: на відміну від переважної більшості правових процедур, підсумковий акт атестації (рішення атестаційної комісії) є не правозастосовним актом, а актом встановлення юридичного факту; крім того, рішення атестаційної комісії може містити рекомендації, які можуть бути обов'язковими або – за загальним правилом – рекомендаційними для роботодавця.

Таким чином, виділені групи правовідносин з атестації працівників характеризуються значними особливостями, які вимагають індивідуалізованого підходу до їх правового регулювання, а також до їх дослідження.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ОЦІНОЧНІ ПОНЯТТЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Дудін В. М.,

*аспірант Київського університету права
НАН України*

Оціночні поняття з характерною для них диспозитивністю трудове право успадкувало із цивільного права, в якому міститься найбільша кількість таких понять¹. Дослідники міжнародного трудового права звертають увагу на те, що певна нечіткість притаманна усім соціально-економічним правам². Проект Трудового кодексу України³ (Проект) є більш громіздким за Кодекс законів про працю, але більш наповненим оціночними поняттями, що посилюють диференціацію регулювання.

1. М. І. Іншин підкреслює, що оціночні поняття трудового права України є підставою для здійснення локальної та індивідуальної нормотворчості⁴. У тому, що конкретизація оціночних понять має відбуватись на договірних засадах, переконана С. М. Черноус⁵. Однак законодавець йде іншим шляхом: у Проекті запроваджуються нормативні акти роботодавця (ст. 12). Ними можна буде встановлювати будь-які «інші обов'язки» працівника (ст. 21), яких не було на момент укладення трудового договору. Стаття 32 Проекту дозволяє визначати «інші умови праці, не визначені у трудовому договорі» цими актами. У разі відсутності профспілки роботодавець прийматиме такі акти самостійно. Як слушно зауважує В. І. Щербина⁶, за певних умов локальне регулювання може вступити в суперечність з Конституцією. «Отримаємо нонсенс: держава Україна демократична, організація державної

¹ Романюк Я. М. Проблеми застосування цивільно-правових норм у цивільному судочинстві України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.03. – Київ, 2017. – С. 191.

² Шашкова-Журавель І. О. Міжнародне трудове право : [навч. посіб.]. – К. : ДП «Вид. Дім «Персонал»», 2017. – С. 10.

³ Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. – Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

⁴ Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 162–166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_4_30. – С. 162.

⁵ Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2008. – С. 14.

⁶ В. І. Щербина. Трудове право України : підручник / за ред. В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2013. – С. 34.

влади в Україні будується на принципі демократизму, а в організаціях, де реалізують своє право на працю мільйони громадян, порядок управління ґрунтується на авторитаризмі», – застерігає вчений (с. 34). М. Ю. Шулипа підкреслює, що Проект не містить норм про недійсність нормативних актів роботодавця, що погіршують становище працівника порівняно із законодавством¹. Проблема заговорюється у світлі виключення з останньої редакції Проекту принципу «презумпції правомірності правової позиції, рішення чи дії працівника, якщо різні нормативно-правові акти припускають неоднозначне трактування його прав чи обов'язків».

2. Відверті зловживання можливі з урахуванням встановлення дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків (ст. 92 Проекту). Стаття 12 прописує процедуру доведення актів до відома працівника під розписку лише коли вони стосуються конкретного робочого місця. Довести факт неоприлюднення акта, що стосується всіх, буде складно. Не виключено, що обов'язки різних працівників одного підприємства матимуть відмінності. Міжнародна організація праці у Меморандумі технічних зауважень до проекту ТКУ² звертає увагу на надто оперативну процедуру звільнення через прогул (п. 64). Посилаючись на досвід Фінляндії, фахівці пропонують трактувати прогул не як відсутність один день, а як пропуск щонайменше трьох робочих днів підряд. У деяких країнах звільнення навіть з дисциплінарних підстав відбувається з попередженням (у Латвії³ – за 10 днів). Проект знизить захист педагогів: кваліфікація аморального проступку стає ширшою і включатиме дії у позаробочий час. На думку фахівців МОП, саме поняття аморального проступку є надто оціночним, яке може призводити до плутанини та двозначності. Н. М. Швець⁴ визнає, що звільнення з причини вчинення аморального проступку не належить до дисциплінарних стягнень, тому в даному разі навіть не потрібно відбирати пояснення. Сьогодні поважність підстав для звільнення за проступки оцінює профспілка, що спонукає власника мотивувати свої рішення. Проект ТКУ суттєво применшує

¹ Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 305–310 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_57_45. – С. 309.

² Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу України (2015) (неофіційний переклад), підготовлений Міжнародною організацією праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://publications.chamber.ua/2016/HR/Ukraine%20Labour%20Law%20draft%20Tech%20Mem_April%202016.pdf.

³ Венедіктов С. В., Г. О. Спіцина Трудове право в державах Європи : підручник. – К. : Ніка-Центр, 2017. – С. 171.

⁴ Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок // Проблеми законності. – 2011. – Вип. 113. – С. 83–91 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2011_113_12. – С. 90.

роль профспілок і оцінювати серйозність проступку буде виключно роботодавець.

3. Стаття 29 надає роботодавцеві право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором. Ці норми викликали зауваження МОП: експерти наголошували, що втручання в особисте життя має бути «пропорційним можливій шкоді законним інтересам роботодавця» (рекомендація 22). Відеоспостереження буде виправдане не в кожному випадку, а лише тоді, коли може відвернути більшу шкоду. Європейський суд з прав людини у справі *Copland v. the United Kingdom* (2007) указав на те, що особиста кореспонденція, відправлена з роботи, теж захищається правом на приватність. Під час розгляду справи розглядалось питання, чи могли бути цілі роботодавця досягнуті іншим шляхом, аніж через втручання в особисте життя. Відштовхуватись слід від цих категорій, а не від «особливостей виробництва», що розуміються власником відповідно до його матеріальних інтересів. У цьому плані ТК Чехії¹ є більш досконалим: стаття 316 дозволяє запроваджувати відеоспостереження лише за наявності серйозної причини, що впливає з характеру діяльності роботодавця. Працівників інформують про масштаб і методи контролю.

4. У контексті розвитку професійних навичок передбачено, що на працівника може бути покладено обов'язок відпрацювати після навчання погоджений сторонами строк, який має бути «порівняний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо» (ст. 322). Співмірність є оціночним поняттям. До того ж максимальний строк відпрацювань не встановлено. Визнаючи потребу враховувати інтереси роботодавців, не можна не звернути увагу на те, що в такому випадку буде легко шантажувати працівника дисциплінарним звільненням. Перелік підстав, що дають можливість звільнитись без відшкодування вартості навчання, надто вузький. Приміром, ТК Польщі дозволяє також звільнитись, зокрема, коли працівник зазнає переслідувань чи психологічного тиску на роботі (ст. 94-3). Необхідно звільняти працівника від необхідності відпрацьовувати вартість навчання за наявності «кінших поважних причин».

5. Оціночні судження були б доцільні в питанні строкових договорів. Якщо перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить більше двох тижнів, то трудовий договір не визнається безстроковим. На думку МОП, це надто формалізовано. Як свідчить рішення Суду ЄС по справі 'Adeneler' (2006), роботодавці просто змушуватимуть до періодичного переривання відносин. «Таке негнучке та обмежене визначення дозволить забезпечити нестійке працевлашту-

¹ Zákoník práce // Ministerstvo práce a sociálních věcí. – 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf.

вання працівника протягом багатьох років», – указують європейські вчені¹. У Фінляндії² законом не визначено строку перерви, натомість діє правило: чим менше тривалість зайнятості, тим коротше максимальне переривання дозволено. Слід закріпити правило про необхідність об'єктивних підстав для укладення строкових договорів. «Ініціатива працівника» таким фактором не є. У ФРН роботодавець має доводити існування таких факторів навіть при укладенні договору на день³.

Слід погодитись з думкою вчених про те, що законодавець не може охопити всі можливі ситуації, тому важливу роль має відігравати механізм соціального діалогу, зокрема при застосуванні оціночних понять⁴.

¹ Pérez del Prado D. Fixed-Term Contracts, at the Light of EU Law and the ECJ's Case Law // European Judicial Training Network. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ejtn.eu/PageFiles/6333/Fixed%20term%20contracts.pdf> .

² Sädevirta M. A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-term Contracts in Three EU Member States. Doctoral dissertation (monograph) // University of Helsinki. – 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40753>. – P. 186.

³ Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts// The Japan Institute for Labour Policy and Training. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9.pdf>. – P. 28.

⁴ Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Одеса, 2015. – С. 79.

УДК 349.225.65

ІСТОРИЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ПРОГУЛ»

Єрмоменко О. О.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Відповідно до п. 4 ст. 40 Кодексу Законів про працю України¹ роботодавцю надано право звільнити працівника за прогул чи відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Незважаючи на те, що прогул є підставою для звільнення, ані в Кодексі законів про працю, ані в іншому законодавчому акті не надається визначення досліджуваного поняття, що породжує певні проблеми у сфері правозастосування.

Наразі визначення поняття «прогул» міститься лише в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, згідно з якими прогулом вважається неявка на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня².

Згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвигверзника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу)³.

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій : постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальних питаннях за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 року № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

³ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

Таке визначення поняття прогулу є недосконалим, В. Жернаков зазначає, що саме визначення занадто обширне і обтяжене прикладами; крім того, містить непорозуміння, пов'язане з нехтуванням загальними ознаками правопорушень. Оскільки прогул є винною, вольовою, протиправною, суспільно шкідливою поведінкою, тримання працівника у медвизверезнику (діяли на час прийняття постанови), як і тримання під вартою або в інший спосіб позбавлення його можливості вільно діяти (у цьому розумінні – вийти на роботу) виключає сам факт правопорушення¹.

Прогул як одна з підстав розірвання договору про найм була передбачена ще у Статуті промисловості фабричної та заводської у редакції 1886 року: працівник міг бути звільнений за неявку на роботу більше трьох днів поспіль без поважних причин².

Вперше визначення поняття прогулу було закріплено в Статуті про промислову працю 1913 року, де прогулом визначалась відсутність працівника на роботі протягом не менш як половини робочого дня. Проте такі дії працівника не визнавались як підстава для звільнення³.

Аналізуючи норми трудового законодавства радянських часів, ми можемо бачити зміну підходу до визначення тривалості прогулу. У КЗпП УРСР 1922 року було зазначено, що нез'явлення на роботу тривалістю більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць без поважних причин є підставою розірвання трудового договору⁴.

Постановою ЦВК і РНК СРСР «Про звільнення за прогул без поважних причин» передбачалось, що в разі «хоча б одного дня неявки на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства або установи»⁵.

Радикальні зміни відбулися у 1938, коли було встановлено норму, відповідно до якої «особи, які протягом місяця тричі або протягом двох місяців чотири рази запізнювалися на роботу без поважних причин, або раніше встановленого часу її залишали, або байдкували у

¹ Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – № 3. – С. 171–178. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/varpu_2013_3_23.

² Полное собрание законов Российской империи. Собр. III. Т. VI. № 3769.

³ Устав о промышленном труде 1913 года (извлечение) URL: www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm.

⁴ Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.

⁵ Об увольнении за прогул без уважительных причин : постановление ЦИК СССР № 53, СНК СССР от 15 ноября 1932 г. № 1682 URL: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sssr6556.htm>.

робочий час, підлягали звільненню як прогульники»¹. Тривалість запізнення або завчасного залишення роботи визначалася у роз'ясненні РНК СРСР, ЦК ВКП(б) та ВЦРПС «Про стягнення за запізнення на роботу»: «Підлягають обов'язковому звільненню як прогульники працівники, які допустили без поважних причин запізнення на роботу більше 20 хвилин»².

З 1941 року до прогулу прирівнювалося навіть одноразове запізнення на роботу та інші втрати робочого часу тривалістю більше 20 хвилин. Якщо втрата робочого часу при цьому становила менше 20 хвилин, працівника звільняли за прогул за умови, що він робив такі правопорушення три рази протягом одного місяця або чотири рази протягом двох місяців поспіль³.

Згідно з Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку від 12.01.1957 року прогулом вважається нез'явлення на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня⁴. Аналогічне визначення прогулу було передбачено і в Типових правилах трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 29.09.1972 р.⁵ та у Типових правилах трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій від 20.07.1984 р. Однак у Типових правилах 1984 року, які й досі чинні, зазначалось, що прогульниками визнаються працівники, котрі відсутні на роботі більш як три години протягом робочого дня без поваж-

¹ О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучше нию практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле : постановление Совнаркома СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28.12.1938 // Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам. – 1967. Т. 2. С. 665–672.

² Советское трудовое право [Допущено Всесоюз. ком. по делам высш. шк. при СНК СССР в качестве учеб. для высш. юрид. учеб. зав.]. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1939. – С. 88–89.

³ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление СНК СССР от 18 января 1941 г. № 120 URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16442.htm>.

⁴ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 12.01.1957 г. № 6 // Сборник законодательных актов о труде. – М., 1960.

⁵ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление Госкомтруда СССР от 29.09.1972 №258 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1972. – № 12.

них причин, і до них застосовуються ті ж міри відповідальності, що встановлені за прогул¹.

Як бачимо, тривалість відсутності працівника на роботі, яка могла бути визнана прогулом, змінювалася разом зі зміною державної політики до визначення ролі трудової дисципліни та методів її забезпечення.

Сучасні три години відсутності без поважних причин як підстава для звільнення працівника – це помилка, оскільки у такому регулюванні більше кари, ніж об'єктивної необхідності². Цю думку також підтримують експерти Міжнародної організації праці, вважаючи таке покарання надто суворим³.

У технічних зауваженнях до проекту Трудового кодексу 2015 р. Міжнародне Бюро праці надало з цього приводу рекомендації. Бюро рекомендувало змінити статтю 92 проекту Трудового кодексу на такий текст: «У разі необґрунтованої відсутності протягом одного або двох днів підряд роботодавець може попередити працівника, що він буде негайно звільнений у разі нез'явлення на роботу протягом шести місяців після першої необґрунтованої відсутності»⁴.

Зазначені рекомендації врахували автори проекту Трудового кодексу. Так, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 92 проекту Трудового кодексу України прогул визначається як відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин⁵.

Визначення поняття прогулу, запропоноване у проекті Трудового кодексу України, відповідає міжнародним стандартам та сприяє зростанню рівня забезпечення прав людини, що є важливим для демократичної країни. Тому поняття, наведене в п. 2 ч. 1 ст. 92 проекту Трудового кодексу, неодмінно потребує законодавчого закріплення.

¹ Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій : постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальних питаннях за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213.

² Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. – С. 177.

³ Тубелець І. Проект Трудового кодексу: ще про деякі важливі зміни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kadrovik01.com.article/138-qqq-16-m6-15-06-2016-proekt-trudovogo-kodeksu-shche-prodeyak-vajliv-zmni.

⁴ Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу 2015 Україна: Міжнародна Організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html.

⁵ Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 № 1658 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

УДК 349.2

ЗАБОРОНА НЕОБҐРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Єфремова А. В.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Конституція України закріплює право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обираєш або на яку вільно погоджуєшся. З даної норми ст. 43 Конституції України випливає один із головних принципів трудового права – принцип свободи праці, який дає можливість кожному громадянину вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати рід роботи, професію.

Для принципу свободи праці властивим є те, що законодавство закріпило юридичні гарантії реалізації права на працю, і навіть передбачило відповідальність за їх порушення посадовими особами чи роботодавцем. Юридичні гарантії свободи праці проявляються як при укладенні, зміні трудового договору, так і при його припиненні. І однією з найважливіших юридичних гарантії реалізації права на працю через принцип свободи праці є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Проблеми заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу розглядали у своїх працях О. І. Процевський, О. О. Коваленко, Я. А. Малихіна та ін., але науковці досліджували дане питання або як одну з юридичних гарантій при їх класифікації, або як принцип взаємовідносин між потенційним працівником та роботодавцем. А от заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, як юридичну гарантію реалізації права на працю, висвітлено не було.

В ч.1 ст. 22 КЗпП України закріплено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Де зазначається, що будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.¹ Але поряд із цим відзначається, що вимоги щодо віку, рівня освіти,

¹ Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Це, так би мовити, два важелі одних терезів, які тримають рівновагу між правами працівника та правами роботодавця.

На законодавчому рівні не закріплено визначення як обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і необґрунтованої. Тому науковці дають свої визначення. Так, О. І. Процевський вважає, що «обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків має безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо»¹. О. О. Коваленко дає визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і зазначає, що «це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже порушує законні права працівника».² Погоджуючись із наведеними вище думками науковців, вважаємо за потрібне надати своє визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: це відмова роботодавця у прийнятті працівника на вакантне місце, яка базується на суб'єктивній думці, а не на ділових якостях працівника, що не відповідає чинному законодавству та порушує проголошене Конституцією право на працю.

Окрім ст. 22 КЗпП, трудове законодавство містить інші норми, які захищають працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Сюди можна віднести ст. 184 КЗпП, якою забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Також у ст. 196 КЗпП закріплено, що для всіх підприємств і організа-

¹ Процевський О.І. Випробування при прийнятті на роботу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.yurmcom.com/ua/legal_bunetm_of_Ukraine/publications/?aid=4153&rid=147.

² Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій прав потенційних сторін трудового договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/118111/%CE#chapter>.

цій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду¹. З даних норм видно, що законодавець для окремих категорій осіб встановлює додаткові гарантії при прийнятті на роботу. Та в разі їх порушення передбачає іншу юридичну гарантію – оскарження порушеного права в суді.

Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу є однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю, за допомогою якої захищається право працівника. На жаль, на практиці дуже часто порушується дана гарантія, тому що роботодавець намагається прийняти на роботу, в першу чергу, кума, брата чи іншого родича, не звертаючи великої уваги на їх фах, спеціальність чи кваліфікацію. Але через те що наша країна прагне європейського рівня життя, ми повинні змінити ці стереотипи та приймати на роботу, в першу чергу, фахівців, спеціалістів у своїй галузі.

¹ Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

Жеребцов Д. Є.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Як відомо, одним із видів юридичної відповідальності у трудовому праві є дисциплінарна відповідальність працівників, яка настає за здійснення ними дисциплінарного проступку. Слід погодитися з К. Ю. Мельником, який під дисциплінарним проступком розуміє протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором¹.

Правом на притягнення до дисциплінарної відповідальності, за загальним правилом, користується орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вищестоящими органами. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Ніхто, крім встановлених законодавством органів, не має права накладати на працівника дисциплінарні стягнення.

Стаття 147 Кодексу законів про працю України передбачає, що 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.

Звернемо увагу на те, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Це впливає з вимог Конституції України. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Основного Закону, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. –С. 321.

І дійсно, діючі дисциплінарні статuti нині мають статус закону. Наприклад, закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24.03.1999 р. № 551-XIV, «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. № 3460-IV, «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05.03.2009 р. № 1068-VI.

Слід відзначити, що вищезазначені закони передбачають більш широкі переліки дисциплінарних стягнень, ніж Кодекс законів про працю України. Наприклад, Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. № 3460-IV закріплює, що на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ (ст. 12).

Проект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання (24.07.2017), також містить дещо розширений перелік дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до ч. 1 ст. 350 Проекту, дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення.

Окремі вчені не поділяють позицію щодо доповнення переліку дисциплінарних стягнень зауваженням. Так, В. І. Щербина вказує на те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому вчений вважає невинуватим і малоефективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення¹.

Ми вважаємо, що роботодавець повинен володіти більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. Сам він не може встановлювати додаткові дисциплінарні стягнення. Отже, національний законодавець має окремі з дисциплінарних стягнень, які містяться у статутах про дисципліну і поширюються лише на обмежене коло працівників, поширити на всіх працівників. Так, поряд із зауваженням у Проекті можна передбачити також і сувору догану.

¹ Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 46.

УДК 349.2

**ТРАНЗИТНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ЯК ФОРМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ТА АДАПТАЦІЇ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ
ДО ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Кесада Татарінова Венора Лінда,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Одним із найважливіших завдань сучасного суспільства є розроблення стратегій для суб'єктивного та незалежного життя осіб з обмеженими можливостями. Ці стратегії повинні ґрунтуватись на гарантуванні особам з обмеженими можливостями дотримання прав людини, а не орієнтувати їх на пасивне пристосування до навколишнього світу. Сьогодні потрібні протидія дискримінації та соціальній ізольованості осіб з обмеженими можливостями і створення правових механізмів вирівнювання їхніх шансів у сфері працевлаштування. Така протидія має ґрунтуватись не тільки на створенні постійних робочих місць для осіб з обмеженими можливостями, але й формуванні так званих транзитних робочих місць для цієї категорії осіб.

Транзитне робоче місце слід розглядати як робоче місце на спеціальному підприємстві для осіб з інвалідністю, у майстерні або на навчально-виробничому комбінаті реабілітаційної установи із супроводженням на робочому місці. Таке робоче місце є компонентом підготовки людини з інвалідністю до подальшого працевлаштування на відкритому ринку праці та має на меті дати можливість особі з інвалідністю набути навичок та досвіду виконання роботи¹. Тобто транзитне робоче місце спрямоване як на первинне працевлаштування особи з обмеженими можливостями, так і на адаптацію цих осіб до трудової діяльності. Транзитні робочі місця дозволяють здобути необхідний досвід за набутою спеціальністю, звикнути до виконання трудових обов'язків й поліпшити комунікаційну складову трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями.

Однак сьогодні створення та функціонування транзитних робочих місць в Україні законодавство не врегульовано.

Водночас Міністерством соціальної політики України вже підготовлений до внесення до парламенту проект Закону України «Про

¹ Модель працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://undp.org.ua/files/ua_2016New_Model_PwD_p1_ukr.pdf.

активізацію пошуку роботи безробітних та шукачів роботи»¹, яким передбачається впровадження у вітчизняний правовий механізм забезпечення зайнятості населення категорії «транзитне робоче місце» та порядку залучення осіб до праці на цих робочих місцях.

Згідно з проектом цього Закону під транзитним робочим місцем розуміється робоче місце, утворене з метою отримання професійного досвіду для працевлаштування окремих категорій громадян на умовах строкового трудового договору. В іншій статті Проекту вказується на те, що основним завданням працевлаштування на транзитне робоче місце безробітних є набуття ними трудового досвіду або підвищення кваліфікації за отриманою робітничою професією. Видається, що до запропонованого поняття слушно було додати таку мету утворення транзитних робочих місць, як «адаптація до подальшої трудової зайнятості», що, насамперед, є важливим для осіб з обмеженими можливостями. Адже відсутність положення про трудову адаптацію виключає створення правових механізмів забезпечення соціально-психологічних умов пристосування осіб з обмеженими можливостями, які тільки залучаються до праці або повертаються до неї у ході професійної реабілітації. Також орієнтація виключно на робітничі професії при створенні транзитних робочих місць не може бути названа обґрунтованою. Наприклад, транзитні робочі місця для осіб з обмеженими можливостями варто створювати в ІТ-сфері, де працю цієї категорії осіб найбільш доцільно використовувати.

Проект Закону України «Про активізацію пошуку роботи безробітних та шукачів роботи» передбачає наступний порядок працевлаштування на транзитні робочі місця. Передбачається, що транзитні робочі місця призначаються для виконання кваліфікованих оплачуваних робіт. Транзитні робочі місця можуть створюватись на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також у фізичних осіб, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, насамперед для працевлаштування категорій громадян, які потребують додаткових конкурентних переваг на ринку праці. Термін перебування на такому робочому місці може збільшуватися до 1 року. Водночас працевлаштування на транзитне робоче місце строком до шести календарних місяців здійснюється за умови, що строк після закінчення професійного навчання за робітничими професіями не перевищує 3 місяців. Видається, що актуальним було б доповнення наведених положень проекту Закону правилом про переважне право прийняття на роботу особи, працевлаштованої на транзитному робочому місці, при появі вакансії на нове робоче місце за тією ж професією чи спеціальністю.

¹ Про активізацію пошуку роботи безробітних та шукачів роботи : проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/projects/238/>.

Що стосується оплати праці на транзитних робочих місцях, то тут роботодавцю пропонують додатковий стимул при їх створенні. Так, роботодавцю, який за направленням центрів зайнятості працевлаштовує на створені транзитні робочі місця громадян з числа зареєстрованих безробітних, які пройшли професійне навчання, дозволяється за перші два місяці виплачувати 2/3 мінімальної заробітної плати на термін роботи на транзитному робочому місці за відповідну особу. Варто констатувати, що норма про зменшену оплату на транзитних робочих місцях має дискримінаційний характер та порушує один із головних принципів оплати праці, закріплений у багатьох міжнародних актах: рівна оплата праці за рівну працю. Державі слід знайти інші інструменти мотивації роботодавців створювати транзитні робочі місця, приміром шляхом зменшення податкового навантаження щодо сплати Єдиного соціального внесу при працевлаштуванні осіб на ці робочі місця.

Таким чином, транзитні робочі місця є дієвим інструментом працевлаштування та адаптації осіб з обмеженими можливостями до трудової зайнятості. Транзитні робочі місця повинні надати необхідний досвід та впевненість особам з обмеженими можливостями у своїй професійній та соціальній придатності. Варто визнати, що положення проекту Закону України «Про активізацію пошуку роботи безробітних та шукачів роботи», що стосуються транзитних робочих місць, слід доопрацювати у контексті розширення професійної сфери застосування праці на транзитних робочих місцях, закріплення переважного права на прийняття на постійну роботу осіб, які працювали на транзитних робочих місцях, та заміни стимулюючого механізму створення транзитивних робочих місць, котрий у запропонованому варіанті виглядає дискримінаційним.

УДК 349.22 (477)

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗМІСТУ, ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Коломоєць П. В.,

*провідний фахівець відділу
організаційно-аналітичної роботи та контролю
Харківського національного університету
внутрішніх справ*

Проходження служби в органах Національної поліції є державною службою особливого характеру. Обумовлено це тим, що поліцейський у ході реалізації наданих йому повноважень виконує цілий ряд завдань і функцій, які спрямовані на служіння суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. До цієї категорії осіб висуваються спеціальні вимоги щодо їх фізичних, моральних, психофізіологічних якостей, адже найчастіше реалізація повноважень поліцейського відбувається в умовах стресу, особистої небезпеки, підвищеної відповідальності за життя і здоров'я інших людей. Бути поліцейським – означає бути відданим своїй справі. Тому чималу роль у несенні служби поліцейським відіграє мотивація, тобто те, що спонукає його віддано служити суспільству.

Певна річ, внутрішньо-психологічні чинники впливають на формування особистості поліцейського, а саме: бажання побудувати громадянське суспільство; подолати корупцію і злочинність; нівелювати будь-які прояви жорстокості та насилля й ряд інших. Але не будемо зменшувати роль держави в процесі формування мотиваційної складової несення служби в органах Національної поліції, яка повинна сприяти кожному працівнику, зокрема правоохоронній системи. Трудові права поліцейських за таких умов ставляться у залежність від волі держави – саме вона здатна гарантувати належне їх забезпечення.

Поліцейський же є представником державної влади, він наділений широкими повноваженнями, в тому числі й тими, які передбачають застосування примусових заходів впливу. Такі права одночасно формують важіль стримувань і противаг для поліцейського у вигляді його обов'язків, яких він повинен дотримуватися під час виконання службових завдань. Ці чинники певною мірою формують особистість поліцейського та його бажання перебувати на службі в органах Національної поліції України. Гарантії ж реалізації трудових прав поліцейських виступають каталізатором якісного виконання завдань і функцій, що покладаються на поліцейського.

За своїм змістом трудовими правами поліцейського є його юридично закріплені можливості як суб'єкта трудових правовідносин,

направлені на реалізацію завдань і функцій держави, які забезпечують його правовий статус як представника органів державної влади. З наведеного визначення можемо говорити про багатовекторність трудових прав поліцейського. По-перше, вони направлені на те, щоб забезпечити служіння суспільству, оскільки наділені державою відповідними повноваженнями. По-друге, в трудових правах поліцейського знайшла своє відображення правоохоронна функція держави. На сьогоднішній день зміст і значення діяльності поліції кардинально змінилися по відношенню до тих уявлень, які існували в період радянської влади, коли усі можливості правоохоронних органів були направлені на обслуговування державного апарату. В умовах же сьогодні охорона інтересів суспільства і держави перебуває на одному рівні з охороною прав і свобод людини. По-третє, трудові права поліцейського надають йому можливість забезпечувати власні можливості та потреби як спеціального суб'єкта трудових правовідносин – представника органів державної влади. Вони направлені на те, щоб підтримувати баланс між достатньо складними, а інколи й небезпечними умовами праці поліцейського та, будемо говорити, «особистою вигодою», тобто для чого він це робить, або іншими словами – трудові права поліцейського виступають мотиваційною складовою його діяльності.

Відтак мають існувати спеціальні механізми, які підтверджуватимуть наявність таких трудових прав та можливість їх використання для задоволення трудових та особистих потреб. Тому саме гарантії реалізації трудових прав поліцейських є тим механізмом, який надає можливість виконувати покладені на поліцейського обов'язки та забезпечувати єдність усіх складових його правового статусу. Гарантувати означає забезпечувати та робити реальним те, що закріплює чинне законодавство. Тобто, якщо ми говоримо про гарантії реалізації наданих прав та обов'язків поліцейських, ми повинні розуміти, що є певні умови, норми і засоби, які виступають запорукою професійної діяльності поліцейського. При цьому дуже важливо акцентувати увагу на тому, що такі гарантії повинні встановлюватися державою, адже саме в її руках зосереджено усі гілки влади. Держава за своїм змістом уже є гарантом прав і свобод людини і громадянина, а коли ми говоримо про особу, яка безпосередньо реалізує волю держави та є інструментом забезпечення правоохоронної функції держави, гарантії реалізації трудових прав таких осіб уже є беззаперечною правовою формою існування.

Таким чином, *гарантіями реалізації трудових прав поліцейських* є нормативно закріплена система умов, засобів та прийомів, направлених на забезпечення правового статусу поліцейського. Де правовим статусом поліцейського є сукупність встановлених та закріплених державою прав, свобод, обов'язків та обсяг відповідальності, які дають йому можливість здійснювати свої функції та взаємодіяти з суспільством і державою.

Правові можливості поліцейського складаються з трьох основних напрямків, а саме: 1) здійснювати активні дії; 2) вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій; 3) звертатися до держави за захистом та забезпеченістю своїх прав, свобод та законних інтересів. З викладеного можемо зробити висновок про те, що гарантії реалізації трудових прав поліцейських надають динаміку їх правовому статусу та втілюють у життя правові приписи. В даному випадку ми говоримо про реалізацію як суб'єктивних прав та юридичних обов'язків поліцейського, тобто як без його конкретних зв'язків та відносин з іншими учасниками суспільних та трудових правовідносин, так і при залученні його в трудову та інші суспільні сфери.

Викладене дає нам можливість сформулювати характерні ознаки, або особливості гарантії реалізації трудових прав поліцейських: 1) вони встановлюються нормативно-правовими актами; 2) забезпечуються державою, або спеціально уповноваженими нею органами; 3) мають загальнообов'язковий характер та поширюються на усіх, без винятку, поліцейських України; 4) вони є підтвердженням правового статусу поліцейського; 5) вони є основою трудових прав поліцейського; 6) вони є мотиваційною складовою професійної діяльності поліцейського; 7) мають розгалужену та багатовекторну систему; 8) мають чітко визначений механізм реалізації; 9) проявляються на усіх етапах проходження служби поліцейського; 10) не можуть бути обмеженими; 11) вони не є вичерпаними та можуть доповнюватися в процесі удосконалення та покращення умов праці.

ЗМІСТ ГУМАНІСТИЧНИХ ЗАСАД ТРУДОВОГО ПРАВА

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Гуманізм як загальнофілософська концепція покладений в основу людського буття, безпосередньо пов'язується з прагненням суспільства до людяності шляхом створення умов для найсприятливішого розвитку людської особистості. Згідно із Загальною декларацією прав людини, яка була прийнята і схвалена на Генеральній асамблеї ООН у 1948 р., набули подальшого розвитку основні принципи гуманізму, зокрема акцентуючи увагу на повазі прав та свобод кожної людини. Наразі в гуманістичних поглядах домінує концепція «гомінідної тріади», за якою пріоритетними домінантами людини є праця, свідомість, мова¹.

Провідним у праворозумінні в епоху глобалізації є гуманістичний підхід. Сучасне трудове право лише певною мірою забезпечує зростання «якості гуманізації» трудових відносин. Стратегічне значення еволюційних перетворень, підвищення морального устрою життя, відродження соціальної згуртованості громади, забезпечення «автономії» індивіда є актуальними для сьогодення. В цьому аспекті гуманізація праці, на думку А. В. Солдунова, спрямована на досягнення певного рівня трудової мотивації, покликана зробити працю більш привабливою і цікавою для людини, спрямована на створення максимально пристосованих до працівника умов праці².

Трудові відносини виникають у житті кожної людини, яка починає усвідомлену працю заробляти собі на життя. Право на здійснення бажаної трудової діяльності, яка б стала надійною основою гідного та вільного від злиднів життя, давно стало міжнародним стандартом у сфері праці, перейшовши з категорії соціально-економічних прав у площину природних, невідчужуваних прав. Загальновизнане положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культу-

¹ Бондар І. К. Програмні механізми розвитку громадського суспільства гуманістичної демократії // Державні економічні механізми та важелі гуманізації суспільства [монографія]. — К. : Видавничий дім «Корпорація», 2008. — С. 7.

² Солдунов А. В. Философско-антропологическое обоснование трудового права России : автореф. дис. ... канд. филос. наук : спец. 09.00.13 «Религиоведение, филос. антропология, философия культуры». — Саратов : 2005. — С. 16.

рні права¹ зобов'язує держав-учасниць визнавати право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і здійснювати належні кроки до гарантування цього права. Цей юридичний постулат знайшов своє відображення в ст. 43 Конституції України², визначивши, таким чином, пріоритетні соціально-економічні курси розвитку держави. Однак проблема концентрується в тому, як саме уряд виконує поставлені перед ним завдання, які способи досягнення мети обирає, якими методами воліє будувати виробничо-трудова гармонію й суспільство соціального партнерства замість експлуатаційного невігластва. Безсумнівно, успіх досягається лише в тому випадку, коли враховуються інтереси кожної групи учасників трудових відносин, а реформування законодавства про працю здійснюється з урахуванням принципів відповідальності за власні дії, демократії, актуальності, добросовісності й, найголовніше, – гуманізації сфери реалізації права на працю.

Як правовий принцип гуманізм виник під впливом на законотворчу діяльність соціальної потреби у формуванні суспільних відносин, що забезпечують захист природних і невідчужуваних прав людини та створення умов для його самореалізації. Саме соціальна потреба у формуванні зазначених суспільних відносин стала тією соціальною підставою для появи правового принципу гуманізму³.

Здебільшого, широкий підхід до розуміння цього явища є більш популярним. Таким чином, у науковому відношенні принцип гуманізму в трудовому праві можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. Широким розумінням охоплюються майже всі трудові відносини, які виникають у контексті таких аспектів:

1) соціального – забезпечення повноправ'я, рівності, усебічного розвитку особистості в трудових відносинах; поваги до особистої гідності працівника та роботодавця; недопущення дискримінації за будь-якою ознакою; примусової праці; забезпечення здорового емоційного клімату в колективі; дотримання безпеки та охорони праці; соціальної безпеки; гарантування державної підтримки під час тимчасової непрацездатності працівника;

2) організаційного – забезпечення гідних та сприятливих для працевлаштування, трудової діяльності і кар'єрного зростання умов, заходів з охорони праці, раціональне обмеження робочого часу, забезпечення та дотримання права на відпочинок;

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

² Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. : Україна, 1996. – 54 с.

³ Филимонов В. Д. Гуманізм как принцип права // Государство и право. – 2013. – № 1– С. 103.

3) економічного – забезпечення такого рівня винагороди за працю, який би гарантував гідний економічний рівень життя працюючого та його родини.

У вузькому розумінні принцип гуманізму варто пов'язувати з обов'язком держави створювати та гарантувати пільгові режими для окремих категорій робітників, які на ринку праці з тих чи інших обставин знаходяться в нерівних позиціях з іншими, а також із пом'якшенням чи скасуванням відповідальності в трудових відносинах. Саме в контексті вузького підходу до розуміння принципу гуманізму спробуємо розглянути відповідні положення проекту Трудового кодексу України.

Номінально принцип гуманізму як засіб регуляції не закріплений ні в чинному Кодексі законів про працю України, ні в проекті Трудового кодексу України. І хоча в багатьох нормах він набув непрямого втілення, лишати поза увагою відсутність нормативного визначення принципу гуманізму як основної засади регулювання трудових відносин усе ж не варто. Статтю 3 проекту Трудового кодексу України можна впорядкувати, визначивши базові витоки державно-правового регулювання трудових відносин (демократизм, соціальний мир, рівноправ'я, гуманізм тощо) та розкривши зміст кожної з них, наприклад гуманізму, – як гарантування поваги до гідності та честі особистості, пріоритету її життя та здоров'я в трудових відносинах; забезпечення державного захисту шляхом надання пільг соціально вразливим категоріям працівників; створення здорових, безпечних, належних умов праці та відпочинку; комфортного робочого середовища, недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці; адекватності покарання вчиненому правопорушенню, неприпустимості мобінгу та емоційного насилля у сфері трудових відносин.

Трудовий кодекс України має стати провідним документом у сфері регламентації трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Звичайно, що новий Кодекс має охоплювати якнайширше коло відносин у правовому регулюванні праці, проте це не означає, що його положення мають бути дубльованими, суперечливими чи антигуманними. Принципи гуманізму й соціального миру повинні бути орієнтирами в побудові законодавчо-трудового масиву та наближати його до світових трудових стандартів. Гуманістичний характер норм майбутнього Кодексу має стати підтримкою і впевненістю кожного працівника та роботодавця в реалізації його права на працю, гарантуючи соціальний паритет, виробниче повноправ'я, непорушність свобод працюючих та захист найслабших.

УДК 349.2:316.346.2.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Кушнір Н. В.,

*аспірант Харківського
національного університету
внутрішніх справ*

Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яка відповідає за забезпечення прав громадян у сфері праці. Саме ця галузь є своєрідним перехрестям особистих, колективних, родинних і державних або загальносуспільних інтересів. Тому сучасність все частіше вимагає втручання у вирішення проблем, які виникають у трудовому праві з огляду на зміну суспільних відносин в умовах ринкової економіки, де в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти зовсім інші підвалини, зокрема важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своєю здатністю до праці, своїми здібностями до неї. Це знайшло своє відображення в ст. 43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку він вільно вибирає, або на яку вільно погоджується. Фактично, зазначене право є виключним правом власності людини на свою робочу силу, вона в умовах ринкової економіки може використовувати на власний розсуд, незважаючи на громадські та колективні інтереси.

Тому трудове право України повинно відображати людські цінності, враховуючи досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як цивілізованої європейської держави.

Сучасний етап розвитку нашої державності гостро поставив питання забезпечення гендерної рівності в суспільних відносинах, особливо при реалізації істотно важливого та необхідного права людини – права на працю. Процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації суспільства. Одним із її проявів є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності.

Проте сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс в соціально-економічній сфері, залишаються невирішеними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки гендерної нерівності. Розроблення та обґрунтування потребують заходи державної соціальної по-

літики, направлені на забезпечення гендерної рівності та подолання сталих патріархальних стереотипів, що досі притаманні українському суспільству.

Відсутність цілеспрямованої державної політики сприяння гендерній рівності призводить до посилення соціально-економічної диференціації населення залежно від статі, невідповідності фактичних можливостей жінок та чоловіків декларованій Конституцією України рівності статей та настановам демократичного суспільства. Більше того, існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління та знижує ефективність стратегій розвитку суспільства і держави. Треба також зазначити, що підприємницька діяльність, яка становить основу ринку, не допускає безприбуткової діяльності, тому підприємці не зацікавлені у прийнятті на роботу жінок у зв'язку з виконанням ними репродуктивної функції та функції материнства, і які змушені перебувати у зв'язку з цим у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами й по догляду за дітьми. Тому становище жінки на ринку праці та в сім'ї погіршується, що призводить до небажаних економічних і демографічних наслідків.

Наскільки вірно та ефективно законодавець у нормах трудового права відобразить гендерну рівність з урахуванням гендерної політики держави та забезпечить реалізацію цих норм у площині практичної діяльності, настільки він і забезпечить прогресивний розвиток усього суспільства. Дана проблема набуває особливої актуальності в умовах прийняття нового Трудового кодексу України, який покликаний удосконалити існуючу ще з радянських часів систему трудових правовідносин. Потребує наукового аналізу і питання узгодження нещодавно прийнятого Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з нормами трудового та інших галузей законодавства. Вказане обумовлює важливість та актуальність сучасних проблем реалізації гендерної рівності за трудовим законодавством України, необхідність розроблення науково обґрунтованих прогнозів та рекомендацій, застосування яких у законотворчій та правозастосовній практиці дозволить досягти стану гармонійної збалансованості інтересів представників обох статей, створить умови для максимальної реалізації жінками та чоловіками своїх здібностей та потреб у сфері праці.

Хоча діюче законодавство України і ґрунтується на засадах невідмінності, встановлює рівні умови для жінок і чоловіків стосовно реалізації права на працю, наявна розбіжність між правовими можливостями та фактичною неможливістю їх реалізації свідчить про:

- відставання правозастосовної практики від вимог процесу формування ринкової економіки в аспекті гендерної рівності;

- недосконалість існуючих та відсутність нових правозахисних механізмів в нових умовах господарювання відносно гендерної нерівності;

- низький рівень правової культури населення, в тому числі жінок, що відображається на їх соціально-правовому захисті в трудових правовідносинах.

Тому державне правове регулювання повинно обмежуватися чітко визначеними сферами, а саме: захистом прав і законних інтересів працівників, охороною їх життя та здоров'я, охороною праці жінок, якщо цього потребує їх репродуктивна функція. У регулюванні інших питань державний вплив повинен мати виключно рекомендаційний характер, широко розповсюдженими мають стати типові нормативні акти. Такі питання, як тривалість робочого дня, порядок надання вихідних днів та відпусток, форми організації і системи оплати праці, заохочувальні заходи та заходи відповідальності тощо, повинні визначатися на рівні локального та колективно-договірного регулювання, із застосуванням державних рекомендацій та мінімальних соціальних стандартів і гарантій.

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Лавренко Б. В.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

На сучасному етапі розвитку України велике значення має ефективність функціонування всіх державних органів, серед яких особливе місце посідають органи прокуратури як гаранти законності й захисту прав і свобод людини. Належна реалізація покладених на працівників органів прокуратури завдань і функцій можлива лише за умови, що службові обов'язки і службова дисципліна будуть належним чином дотримані. Євроінтеграційні процеси в Україні зумовлюють реформування всіх сфер суспільного життя, у тому числі реформування законодавства, що стосується працівників органів прокуратури. Питання прокурорської дисципліни та відповідальності безпосередньо пов'язані з авторитетом системи органів прокуратури, а тому потребують належного законодавчого врегулювання.

Певні зміни відбулись завдяки прийняттю нового Закону України «Про прокуратуру»¹ від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Однією із основних новацій даного Закону є встановлення чіткої регламентації притягнення працівників органів прокуратури до дисциплінарної відповідальності, при цьому види дисциплінарних стягнень і сам процес притягнення особи до дисциплінарної відповідальності зазнали суттєвих змін. Наявні наукові праці також свідчать про те, що інститут дисциплінарної відповідальності працівників органів прокуратури входить до кола питань, які потребують дослідження.

Варто зазначити, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників органів прокуратури зумовлена особливістю трудових функцій, які вони виконують, значущістю належного виконання трудових обов'язків і підвищеним рівнем відповідальності працівників органів прокуратури за неухильне додержання законів у власній діяльності².

Дисциплінарна відповідальність прокурорів являє собою спеціальний вид дисциплінарної відповідальності, яка, у свою чергу, є видом юридичної відповідальності. Її сутність полягає в тому, що пору-

¹ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.

² Полянський Ю. Щодо змісту майбутнього Дисциплінарного статуту прокуратури України // Прокуратура. Людина. Держава. - 2005. - № 12. - С. 70.

шник службової дисципліни зазнає несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру¹. Станом на сьогодні це визначення в теорії є найбільш повним і змістовним, при цьому законодавець не надає такого визначення ні в законах, ні в підзаконних актах.

За змістом ст. 46 Закону України «Про прокуратуру»² особи, вперше призначені на посади старших прокурорів і прокурорів прокуратур, слідчих прокуратури, приймають Присягу працівника прокуратури. Складаючи Присягу, працівник прокуратури покладає на себе не лише певні службові зобов'язання, передбачені законодавством, а й відповідальність за їх виконання в моральному та етичному аспектах.

У ст. 43 Закону передбачено підстави, за яких працівника органу прокуратури можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, а саме:

- 1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків;
- 2) необгрунтоване зволікання з розглядом звернення;
- 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень;
- 4) порушення встановленого законом порядку подання декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру;
- 5) учинення дій, що ганьблять звання прокурора й можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності й непідкупності органів прокуратури;
- 6) систематичне (два й більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики;
- 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку;
- 8) втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їхніх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення;
- 9) публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості.

Чітке визначення та нормативне закріплення підстав є позитивною новелою нового Закону, адже вона надає вичерпний перелік умов, за яких працівник прокуратури може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності, що не підлягає розширенню. Наведені підстави приводять до унеможливлення зловживань у цій сфері.

¹ Малишев Б. Реформа прокуратури: останній крок // Українська правда. - 13.10.2014 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.uap.org.ua/ua/journal/2_6.html?_m=publications&_t=rec&id=15377.

² Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.

За порушення однієї з указаних норм до працівника прокуратури застосовуються заходи дисциплінарного впливу, які виражаються в дисциплінарних стягненнях, передбачених законодавством. Закон закріплює три форми стягнень: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); 3) звільнення з посади в органах прокуратури.

Перелік дисциплінарних стягнень, які можуть бути застосовані до працівника прокуратури за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків або за проступок, який ганьбить його як працівника прокуратури, в Статуті є розширеним, порівняно із Законом. Зокрема, у Статуті вказано такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) пониження в класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знака «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину¹.

Новий Закон про прокуратуру встановлює існування нового органу, яким є кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. Вона займається здійсненням дисциплінарного провадження щодо працівників органів прокуратури. Правом звернутися до цієї комісії зі скаргою про вчинення прокурором дисциплінарного проступку володіє кожен, кому відомі факти такого порушення.

Таким чином, питання притягнення працівників органів прокуратури до дисциплінарної відповідальності вимагають глибокого та всебічного дослідження, особливо в наш час на шляху до реформування всієї системи прокуратури України. Доцільність і необхідність проведення реформи цього органу не викликає жодного сумніву. Новий Закон України «Про прокуратуру» установив чітку регламентацію порядку притягнення особи до дисциплінарної відповідальності, чіткий і об'єктивний перелік підстав притягнення особи до дисциплінарної відповідальності, оновив список дисциплінарних стягнень, яким можуть піддаватись прокурори.

¹ Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : постанова Верховної Ради України від 6 листоп. 1991 р. № 1796-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.

УДК 349.22

**ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ІСНУВАННЯ У ЧИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ
ПОРУШЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ**

Лисенко С. Ю.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Теоретичні і практичні питання регулювання відносин у найважливішій частині трудового права – інституті трудового договору – знаходяться у центрі уваги науковців протягом багатьох десятиліть. З часів зародження теоретичних конструкцій трудового договору і трудового правовідношення порядок прийняття на роботу постійно удосконалювався. Розвивалася й практика застосування законодавства про прийняття на роботу і виникнення трудового правовідношення. Розвиток законодавства з прийняття на роботу в окремих сферах суспільної діяльності та окремих категорій працівників зумовив необхідність пошуку відповідей на складні питання, які поки що не знаходять вирішення на практиці. Особливої актуальності ця проблема набуває у сучасних умовах, коли відбувається розвиток законодавства про працю, реформування судової системи та адаптація вітчизняного законодавства до вимог ЄС.

Якщо аналізувати чинне законодавство про працю з цього питання, то можна побачити, що Кодекс законів про працю передбачає особливості регулювання праці деяких категорій працівників, не розкриваючи питання щодо субсидіарних підстав для припинення трудових правовідносин за певних умов, – ст. 7 (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.).

У п. 29 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 Пленум Верховного Суду України чітко роз'яснив, що у разі звільнення працівника у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу у наказі (розпорядженні) обов'язково має міститися посилення не тільки на статтю 7 КЗпП, а й на відповідну норму закону чи підзаконного акта, яку було порушено під час прийняття на роботу.

Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., підготовлений для другого читання, містить ст. 104, за якою ця підстава має дещо інше формулювання: припинення трудових відносин у разі порушення правил укладання трудового договору. Прийняття на роботу можна розглядати як складну процедуру, у якій саме укладання трудового договору займає певну частину. Разом з тим текст ч. 1 ст. 104 проекту ТКУ, фактично, зводить проблему до того, що праців-

ник відповідно до законодавства не мав права виконувати роботу (займати посаду), передбачену трудовим договором. Таким чином, не конкретизуючи об'єктивну сторону цієї підстави припинення трудових правовідносин як юридичного факту, законодавець основну увагу приділяє правовим наслідкам порушення: трудові відносини припиняються, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені або порушення правил укладення трудового договору сталося з вини працівника.

Уявляється, що і порядок прийняття на роботу (укладення трудового договору), і, що є особливо важливим, поняття і форми порушень у цій підставі потребують спеціального дослідження. Не виникає сумнівів у тому, що встановлення чіткого порядку прийняття на роботу є об'єктивною необхідністю. Перш за все, у ньому зацікавлені суб'єкти відповідних правовідносин: роботодавці і претенденти на зайняття відповідної посади чи виконання певної роботи. Крім того, умови зайняття певних посад у сферах державної служби викликають інтерес у цілому в суспільстві, адже воно зацікавлене у тому, щоб ці посади обіймали особи, які відповідають високим вимогам щодо професіоналізму і особистих якостей. Крім того, багато питань виникає при прийнятті на роботу в окремих сферах діяльності або на певні види робіт, де спеціальний порядок зумовлюється характером такої роботи. Тому порушенню такого порядку слід приділити особливу увагу.

Крім того, на відміну від цивільного законодавства, у трудовому законодавстві правові питання наслідків недотримання форми договору не є предметом ретельного регулювання. Ці та інші питання поки залишаються без відповіді.

Серед актуальних теоретичних питань цієї проблеми слід назвати необхідність вивчення взаємодії прийняття на роботу і виникнення трудового правовідношення; аналіз механізму прийняття на роботу, з точки зору його поділу на загальний і спеціальний; взаємодію юридичних фактів у складному порядку прийняття на роботу; співвідношення рівнів та методів правового регулювання прийняття на роботу (законодавчий і локально-правовий, імперативний і диспозитивний); можливі правові наслідки порушення порядку прийняття на роботу (зокрема, визнання трудового договору або його частини недійсним і подальші правові наслідки цих фактів); усунення недоліків у порядку прийняття на роботу і його правові наслідки; ступінь обов'язковості припинення трудових правовідносин з боку роботодавця у разі виявлення порушення порядку прийняття на роботу; склад юридичних фактів як підстава припинення трудових правовідносин у разі порушення порядку прийняття на роботу; гарантії права працівників, які звільняються за цією підставою, тощо.

Детальне дослідження цих питань потребує неабияких зусиль. У результаті можуть з'явитися пропозиції з удосконалення законодавства про працю та практики його реалізації.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВЕДЕНЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Лисицька Т. Г.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Переведення державних службовців здійснюється за правилами ст. 41 «Переведення державних службовців» Закону України «Про державну службу». Частина 1 цієї статті передбачає, що державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Отже, виходячи із вищезазначеного переведення державного службовця пов'язується зі зміною його посади на вищу або рівнозначну, або нижчу. Слід звернути увагу на те, що і Кодекс законів про працю України, і судова практика розуміють під переведенням зміну таких умов трудового договору, як трудова функція (спеціальність, кваліфікація, посада) або/та місце роботи. Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП, переведення здійснюється на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією. Пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 передбачає, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Виходячи з вищезазначеного стає незрозумілим існування у Законі України «Про державну службу» поряд зі ст. 41 «Переведення державних службовців» ст. 40 «Просування державного службовця по службі» з таким змістом: «1. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до

цього Закону. 2. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення». Як можна побачити в цій статті йдеться про зміну посади державним службовцем на вищу. Тобто, з наведених вище міркувань, просування по службі є нічим іншим, ніж переведенням. За логікою законодавця, якщо вже вести мову про просування по службі, тоді можна вести мову і про пониження у службі і також передбачити окрему статтю для цього. Але це шлях, на наш погляд, у нікуди. Отже, пропонуємо видалити ст. 40 із Закону України «Про державну службу», а її норми додати у ст. 41 Закону України «Про державну службу».

Частина 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачає необхідність отримання згоди державного службовця на переведення. Це, на наш погляд, правильна норма, яка відповідає ч. 1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 Кодексу законів про працю України. Разом з тим слід відзначити, що ч. 2 ст. 33 КЗпП передбачає, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Стаття 41 Закону України «Про державну службу» не містить норму аналогічну останній, а отже, такий режим тимчасових переведень не застосовується до державних службовців. Ми вважаємо це не зовсім правильно, оскільки за родом своєї діяльності державні службовці стикаються з необхідністю взяття участі у заходах з відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, а отже, існує необхідність законодавчого врегулювання тимчасового переведення державного службовця без його згоди у вищезазначених екстраординарних випадках.

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Мацієвич А. Г.,

*магістрант Інституту управління та права
Запорізького національного технічного університету*

Особливу роль у кожній галузі права відіграють певні основні ідеї та тенденції, які пронизують усе законодавство, визначають цю галузь і виступають критерієм правомірності поведінки і діяльності учасників відносин, які регулюються правом. Такі основні ідеї та тенденції має і трудове право, яке зумовлює і визначає зміст і соціальне значення правового регулювання праці. Оскільки громадяни мають право на самостійне працевлаштування до роботодавця або на працевлаштування за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, то й принципи працевлаштування повинні займати одне із провідних місць у системі організації зайнятості населення.

Грунтуючись на загальновизнаних принципах і нормах міжнародного права й відповідно до Конституції України законодавство про працю України визначає основні принципи правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин (до яких належать і відносини з працевлаштування). Серед них варто відзначити такі принципи, як свобода праці, включаючи право на працю, яка дає можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає чи на яку вільно погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію та рід діяльності; захист від безробіття і сприяння в працевлаштуванні; поєднання державного й договірною регулювання трудових та інших, які безпосередньо пов'язані з ними, відносин; встановлення державних гарантій щодо забезпечення прав працівників і роботодавців, здійснення державного нагляду й контролю за їх дотриманням; забезпечення права кожного на захист державою його трудових прав і свобод, в тому числі й у судовому порядку. Крім цього, ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» передбачає, що державна політика зайнятості населення базується на наступних принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття¹. Вказані основні принципи державної політики зайнятості характеризують інтереси держави в цій галузі, які мають знайти відображення в нормах про працевлаштування.

У Законі України «Про зайнятість населення» закріплені права громадян і гарантії держави в галузі зайнятості (розділ I), сформульовані основні напрями державної політики у сфері зайнятості (розділ II). На наш погляд, ці положення також можуть бути застосовані для розроблення принципів правового регулювання працевлаштування.

Принципи правового регулювання відображають зміст чинного права. Це принципи «права власного часу», котрі змінюються зі зміною законодавства².

На підставі чинних норм про працевлаштування та із урахуванням викладеного вище можна виділити такі основні принципи правового регулювання працевлаштування: добровільність вступу громадян у правовідносини з працевлаштування; здійснення працевлаштування, як правило, спеціальними суб'єктами; загальний характер працевлаштування; надання особливої підтримки особам, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; поєднання інтересів громадян, роботодавців і держави у правових нормах про працевлаштування; розумне використання трудових ресурсів.

Таким чином, є підстави зробити висновок, що до принципів правового регулювання працевлаштування належать зафіксовані в чинному законодавстві основні керівні засади, які виражають сутність правових норм у сфері регулювання відносин із приводу надання уповноваженими органами (державними та недержавними) допомоги громадянам у пошуку роботи, влаштуванні на роботу, роботодавцям у підборі працівників.

¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – № 24. – Ст. 243.

² Кузнецов А. М. Правовая организация трудоустройства инвалидов в СССР (в госпромышленности) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Л., 1954. – 19 с.

УДК 349.22-057.114

ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ, ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Миколайчук А. В.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Життя людини нерозривно пов'язане з навчанням. Новітні технології, що постійно впроваджуються у виробництво, розвиток науки і техніки висувають жорсткі вимоги до освіти та кваліфікації сучасних працівників. Тому сьогодні ситуація, коли студент починає працювати ще до закінчення навчального закладу, або працівник підприємства здобуває освіту чи підвищує кваліфікацію без відриву від виробництва, вже є нормою. І дедалі частіше постають питання правового характеру щодо регулювання трудових правовідносин з особами, які поєднують роботу з навчанням.

Окремо хотілося б зупинитися на заохоченні цієї категорії працівників. Оскільки одним із найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення, котре є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці та реалізується шляхом публічного визнання його заслуг.

Заохочення у трудових правовідносинах мають дуже важливе значення, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, дозволяє підвищувати продуктивність її праці. Втім сучасний соціально-економічний стан країни свідчить про недостатній розвиток спонукальних заходів для створення високопрофесійного працівника з високим рівнем мотивації до прогресивної трудової діяльності. Зокрема, у Кодексі законів про працю України не визначено ані саме поняття «заохочення», ані навіть приблизного їх переліку, які може застосувати роботодавець до працюючих осіб, у нашому випадку до працівників, які поєднують роботу з навчанням. У Кодексі лише містяться загальні норми застосування заохочень. Зокрема, встановлено дві форми заохочення працівників: за успіхи в роботі (ст. 143) та за особливі трудові заслуги (ст. 146). У той же час Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій передбачено перелік заходів заохочення, які можуть використовуватися на всіх підприємствах. Зокрема, до них віднесені: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани,

поміщення фотографії працівника на Дошку, надання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи, направлення на навчання з виплатою стипендії. Ширший перелік заохочень ми зустрічаємо у статутах і положеннях про дисципліну. Отже, питання заохочення, як бачимо, цілком віднесені до сфери локального правового регулювання й застосовуються за успішне й сумлінне виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство у праці та за інші досягнення у роботі.

Що ж до заохочення досліджуваної нами категорії працівників, то у Кодексі в розділі «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» міститься лише одна стаття «Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням», де вказано, що «при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти». Як бачимо, коментована стаття зобов'язує власника враховувати успішне проходження навчання і заохочувати працівників, які поєднують роботу з навчанням, при вирішенні питання про підвищення кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі.

При цьому варто зазначити, що заохочення – це блага не тільки матеріального, а й морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає досягнення працівника. Під матеріальним слід розуміти особливий вид заохочення працівника за трудові досягнення або успіхи у праці в процесі визнання та схвалення його дій, що має характер разового грошового заохочення, зумовленого правовим актом (державним чи локальним) та може бути надано у наступних формах: (а) цінний подарунок, (б) премія із фондів роботодавця та (в) державна нагорода, яка має джерело фінансування – бюджет. Моральне ж заохочення – це форма нематеріального, в ході якого держава, в особі вповноважених органів, або роботодавець, на підставі правових актів, визнає та схвалює дії працівника, інформує суспільство про його заслуги, про результати діяльності, посвідчує факт досягнень у праці, чим змінює статус працівника в колективі. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, в першу чергу, направлено на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки закріпленню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями. Основним ефектом, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації, є підвищення рівня лояльності та зацікавленості працівників.

Отже, заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням, – це спосіб впливу на них, на їх інтерес, свідомість, що направляє

їх волю на здійснення корисних справ; це винагорода, належне схвалення усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання ними своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату, що перевершує звичайні вимоги, визнання їх досягнень у навчанні у формі якої-небудь відзнаки з єдиною метою спонукати у них бажання ще ефективніше працювати для підвищення продуктивності праці, ще краще навчатися. Основними ознаками заохочень є те, що вони: (а) пов'язані із заслуженою поведінкою; (б) добровільні за своїм характером; (в) юридично схвалюються; (г) взаємовигідні для суспільства, роботодавця й працівника; (е) мають стимулюючу природу.

Підбиваючи підсумки зазначимо, що мотивація персоналу є надзвичайно актуальною й важливою проблемою, оскільки визначає успіх діяльності організації, розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей. Ефективне управління персоналом неможливе без чіткого усвідомлення мотивів і потреб людини, а також уміння правильно використовувати стимули до праці. Саме мотивація праці покликана сприяти формуванню працівника нового типу: ініціативного, заповзятливого, орієнтованого на максимальні досягнення в праці, здатного до творчої інноваційної діяльності.

Для працівників, які поєднують роботу з навчанням, пропонуємо застосовувати такі заходи заохочення матеріального та морального характеру, як: (а) оголошення подяки, (б) нагородження грошовою премією, (в) нагородження коштовним подарунком, (г) нагородження почесною грамотою, (д) надання пільг у галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, (е) професійні звання, відомчі заохочувальні відзнаки, (є) просування по роботі і до закінчення навчального закладу, (ж) надання переваг перед іншими працівниками. Перелік запропонованих нами видів заохочень не є вичерпним. Правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації можуть бути передбачені й інші заохочення.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА: ПОНЯТТЯ, ГАРАНТІЇ ТА СТАН ДОТРИМАННЯ

Мостицька Т. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Гарантування соціально-економічних прав, особливо в частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це особливо важливо та актуально в сучасних умовах загострення соціально-економічної ситуації в країні. Захист прав та інтересів працівників та застрахованих осіб – один з головних пріоритетів у діяльності профспілок.

Соціальні права людини становлять собою особливу групу прав. Їх реалізація та забезпечення тісно пов'язані зі встановленням гармонізації відносин між державою та суспільством. Понятійний апарат соціальних прав людини використовується в повсякденному житті на кожному кроці. Реалізація людиною соціальних прав забезпечує повноцінне її функціонування в суспільстві. Але попри загальне використання соціальних прав суспільством, а також їх офіційне нормативне закріплення та конституційне гарантування, актуальною проблемою сьогодення є відсутність усталеного підходу до їх трактування, чітко встановленого переліку цих прав, їх структури.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. закріплено, зокрема, такі соціальні права: право на працю; на справедливі й сприятливі умови праці; на створення профспілок; на соціальне забезпечення; на достатній рівень життя¹.

Відповідно до Хартії основних прав Європейського Союзу, яка була прийнята у 2000 р., соціальними правами визнавалися, зокрема, такі права: право не бути притягнутим до примусової чи обов'язкової праці; право на заснування професійних спілок; право на працю та професійну діяльність; права трудящих на інформацію та консультації; право на колективні переговори та колективні дії; право на захист від будь-якого безпідставного звільнення; право на здорові, безпечні та гідні умови праці; право молодих людей на мінімальний трудовий вік; право працюючих молодих людей на особливий захист; право на доступ до системи соціального забезпечення і послуг; право на соціальну допомогу за відсутності достатніх коштів; право на медичні про-

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.

філактичні заходи та допомогу¹. Але найбільше нормативне закріплення соціальні права в найширшій їх класифікації отримали в прийнятій у 1996 р. Європейській соціальній хартії.

У Конституції України відповідно до сучасних світових стандартів і підходів зафіксовані, зокрема, такі соціальні права: право громадян на працю, право на заробітну плату, право на відпочинок, право на страйк для захисту своїх соціальних і економічних інтересів, право на належний соціальний захист, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування.

Трудові права громадян грубо порушуються роботодавцями, які ухиляючись від сплати податків, масово виплачують заробітну плату у «конвертах» або зовсім її не платять за виконану роботу. Без юридичного оформлення трудових відносин, тобто абсолютно безправні і без соціального захисту працюють понад 4,5 мільйона українців.

Сьогодні великою загрозою для економіки країни є нелегальна зайнятість. Чотири з половиною мільйона громадян, які працюють нелегально, втрачають пенсійний і взагалі страховий стаж, вони залишаються незахищеними у разі хвороби, нещасного випадку на виробництві, втрати роботи, досягнення пенсійного віку. Величезні суми коштів щороку недоотримають Пенсійний та інші фонди соціального страхування.

Захист прав людини належить до найгостріших проблем української дійсності. Однією з важливих складових у соціально-юридичному механізмі захисту прав людини і громадянина є нормативно-правові акти, які передбачають і закріплюють, підтверджують права, порядок їх реалізації і захисту та юридичну відповідальність за їх порушення.

Норми, які спрямовані на захист трудових прав працівників, прописані в міжнародних пактах про права людини та конвенціях Міжнародної організації праці. Крім того, не слід забувати, що найпершим документом, який закріпив права працівників, була Загальна декларація прав людини. Саме її стаття 23 встановлює право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації, а також на задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї та право на створення профспілок і вступ до них. Крім того, у статті 24 прописано право на відпочинок, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку².

¹ Хартія Європейського Союзу про основні права від 7 грудня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_524.

² Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

В сучасних реаліях чинним законодавством України визначається система певних трудових прав працівників на рівні Конституції України, Кодексу законів про працю України та окремих законів, що регулюють певні трудові відносини щодо оплати праці, охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та інших інститутів трудового права¹.

Зокрема, у ст. 43 Конституції України² прописано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Доцільно звернути увагу на те, що недосконале правове забезпечення механізму захисту трудових прав працівників є причиною індивідуальних трудових спорів між працівниками та роботодавцями. Як зазначають С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, причина трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб'єктивних трудових прав або виконання трудових обов'язків³. Це дійсно так, оскільки саме недостатньо конкретне формулювання окремих норм права тягне за собою неоднозначне розуміння їх змісту й, відповідно, неоднозначне тлумачення зацікавленими суб'єктами порядку їх застосування.

Щодо захисту прав, то І. В. Лагутіна виділяє юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту. В рамках юрисдикційної форми захисту вона виділяє міжнародний та національний захист. Міжнародний захист включає контрольні механізми МОП, а також юрисдикцію Європейського суду з прав людини⁴.

Враховуючи вищевказане можна зробити висновок, що коли йдеться про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях має надійно забезпечувати цей захист та передбачати санкції за порушення відповідних норм.

¹ А. Гордеюк Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників // Форум права. – 2016. – № 1. – С. 57.

² Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Одиссей, 2008. – С. 564.

⁴ Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : монографія. – О. : Фенікс, 2008. – 183 с.

УДК 342.734(477)

ДОСТАТНІЙ ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ ЯК НЕОБХІДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

Орлова О. Ю.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Серед численних прав людини, котрі передбачає Конституція України, особливе місце посідає право на достатній життєвий рівень, яке вперше в історії України закріплено в ст. 48 Конституції. Це право є об'єктом як національного, так і міжнародного правового регулювання: воно закріплене в ч. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини 1948 р.¹, у ст. 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.² та в інших документах про права людини. Слід зазначити, що, незважаючи на ратифікацію всіма країнами континентальної Європи Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, положення ст. 11 цього Пакту були втілені в окремій конституційній нормі, крім України, лише такими державами, як Білорусь, Вірменія, Молдова, Нідерланди і Словенія. Конституції інших європейських держав це право не регулюють.

Право на достатній життєвий рівень ґрунтується на одному з вихідних принципів соціальної держави та, безперечно, належить до найважливіших конституційних соціальних прав людини і громадянина, оскільки при неможливості особою забезпечити елементарні умови свого існування, коли якість її харчування не забезпечує простого відтворення фізичних сил, коли вона не має будь-якого житла та одягу, тоді усі інші права просто втрачають своє соціальне значення.

Як зазначає Ж. М. Пустовіт, сутністю цього права «... є можливість достатнього харчування, одягу, житла з метою забезпечення, досягнення певного життєвого рівня. Змістом є право на соціальне благо, як гарантія існування і прояву можливостей особи. Формою є право на певні умови життя»³.

Ю. В. Кім у статті «Гідне життя» як категорія конституційного права» ставить питання: «Чи може розглядатися в якості забезпечен-

¹ Загальна декларація прав людини 1948 р. // Законодавство України / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. // Законодавство України / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

³ Олійник А. Ю. Актуальні проблеми конституційного права України. – К. : Вид. дім «Скіф», 2012. – 266 с.

ня гідного життя,.. гарантія мінімального розміру оплати праці або ж прожиткового мінімуму?»¹. На нього він дає відповідь: «Здається, що в цілому – ні». Однак зі змісту статті і наведеного статистичного аналізу ми можемо зрозуміти, що якщо держава належним чином не здійснює турботу про поліпшення економічного становища громадян, то і «гідне життя» для людини – недосяжне.

Разом із тим слід наголосити, що конституційне закріплення права на достатній життєвий рівень ще не означає, що Українська держава бере на себе зобов'язання забезпечити кожній людині достатнє харчування, одяг і житло. Зрозуміло, що держава не може, і не повинна роздавати всім громадянам матеріальні блага, але вона зобов'язана, як учасник Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та держава, яка проголосила себе соціальною, створювати належні соціальні умови для кожної людини, щоб та змогла знайти роботу та щоб у результаті здійснення цієї трудової діяльності людина могла реально забезпечити достатню матеріальну базу життєдіяльності для себе і своєї сім'ї. Тобто держава не є пасивним спостерігачем при реалізації соціальних прав, а є її активним учасником².

Що стосується критеріїв достатнього життєвого рівня, то аналіз наукових поглядів з даного питання, а також найбільш поширених рейтингів та індексів якості та рівня життя населення, що застосовуються в Україні і за кордоном (індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), індекс якості життя, індекс процвітання країн світу, рейтинг задоволеності життям, Всесвітній індекс щастя, доповідь про світове щастя та ін.) дозволяє зробити висновок про те, що система критеріїв достатнього життєвого рівня повинна включати в себе дві групи: 1) критерії, що характеризують рівень виконання державою обов'язку забезпечити достатній життєвий рівень своїм громадянам; 2) критерії, що характеризують рівень виконання людиною обов'язків жити на достатньому рівні (вести гідний спосіб життя)³.

Оскільки перша група критеріїв достатнього життєвого рівня детермінована зобов'язаннями держави перед людиною, її неодмінними атрибутами є такі категорії, як достатній рівень життя і якість життя. Відповідно, дана група критеріїв, у свою чергу, поділяється на дві підгрупи. Перша підгрупа включає критерії достатнього рівня життя, під яким розуміється показник, що характеризує кількість і якість товарів

¹ Ким Ю. В. "Достойная жизнь" как категория конституционного права // Конституционное и Муниципальное право. – 2009. – Вып 8. – С. 6–9.

² Кириченко Ю. В. Пояснювальна записка щодо обґрунтування необхідності зміни статті 48 Конституції України. // Новини / Конституційна Асамблея [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cau.in.ua/ua/news/id/kirichenko-juv-schodo-obruntuvannya-neobhidnosti-zmini-statti-48-konstituciji-ukrajini-776/>.

³ Барсукова В. Н. Право человека на достойную жизнь: общая характеристика // Современное право. – 2016. – Вып 1. – С. 5–10.

і послуг, споживаних людиною, міру задоволення основних життєвих потреб. Друга підгрупа включає в себе критерії, що характеризують якість життя, під яким розуміється інтегральний показник, покликаний охарактеризувати соціальне самопочуття особистості, задоволеність громадянськими свободами, правами людини, безпекою існування, рівнем захищеності, реалізацією внутрішнього потенціалу людини, її інтелекту, творчого сенсу життя та ін. Відповідно, друга підгрупа складається з трьох блоків показників (перший блок характеризує рівень достатності нематеріальних благ, придбаних в результаті реалізації прав людини другого і третього покоління, другий блок – рівень задоволеності громадян нематеріальними благами, що придбані в результаті реалізації прав першого покоління; третій – рівень гарантованості і захищеності права на достатній життєвий рівень).

Друга група критеріїв достатнього життєвого рівня має суб'єктивний характер, їх виконання вже залежить в основному від людини. Ця група критеріїв орієнтована на достатній життєвий рівень, як спосіб життя людини, під яким розуміється такий спосіб життя, коли людина не тільки володіє знаннями про зміст прийнятих в суспільстві соціальних норм (моральних, релігійних, правових і т.д.), але і усвідомлено їх виконує.

Слід також зазначити, що саме держава визначає практично усі соціальні стандарти та нормативи, а також механізм їх реалізації. Правовими засадами щодо встановлення соціальних стандартів є Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», а також Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики від 17.06.2002 р. № 293.

Право на соціальний захист, як суб'єктивне право, забезпечується певними юридичними обов'язками, які покладено на чітко визначених суб'єктів – відповідні державні органи праці та соціального захисту, соціальні фонди, соціальні служби, посадові особи. У зв'язку із цим ми підтримуємо точку зору П. М. Рабіновича, який пропонує ст. 48 Конституції України доповнити частиною другою, а саме: «Це право забезпечується встановленням мінімального розміру пенсії, інших видів соціальних виплат і допомоги, а також заробітної плати, не нижчого ніж прожитковий мінімум, визначений законом». На нашу думку, така деталізація допоможе припинити практику уникнення відповідальності органами державної влади за бездіяльність чи неналежне виконання своїх зобов'язань у даній сфері.

УДК 349.2

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОКРЕМІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Попова-Коряк К. О.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Умовами праці, які відображають особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників, є робочий час, час відпочинку та оплата праці. Саме ці умови праці науково-педагогічних працівників, насамперед, і характеризують провадження ними якісної діяльності, яка є визначальним фактором у розвитку цивілізованого суспільства, розбудові сучасної незалежної, демократичної та правової держави. Особливості правового регулювання умов праці науково-педагогічних працівників полягають в наступному:

1. Для науково-педагогічних працівників ч. 1 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» встановлюється скорочена тривалість робочого часу у 36 годин на тиждень¹. Однак у чинному КЗпП України і проекті ТК України це прямо не визначено. Враховуючи значущість науково-педагогічної діяльності у розбудові нашої держави, ця прогалина має бути ліквідована, тому пропонується у майбутньому Трудовому кодексі України прямо визначити у відповідній статті про поширення скороченого робочого часу на науково-педагогічних працівників зі встановленням його нормативу.

2. В ч. 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» встановлено, що максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік². З урахуванням 36-годинної тижневої тривалості робочого часу науково-педагогічних працівників норма для виконання навантаження за всіма видами робіт науково-педагогічного працівника (навчального, наукового, методичного, організаційного та інших трудових обов'язків) становить 1548 годин. Користуючись наданою цим Законом автономією, керівники вищих навчальних закладів встановлюють мінімальний та максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження науково-педагогічних працівників у межах їх робочого часу відповідно до чинного законодавства з урахуванням виконання викладачами інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) та у порядку, передбаченому статутами ВНЗ і колективним договором. На нашу думку, в питаннях робочого часу науково-педагогічних працівників варто переглянути звичний погляд на місце ви-

¹ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

² Там само.

конання роботи і врахувати останні тенденції у цьому питанні, застосовуючи можливість максимальної індивідуалізації режимів робочого часу для окремого науково-педагогічного працівника та використання дистанційної роботи. Як свідчить опитування українських роботодавців та експертів ринку праці, застосування гнучких режимів праці, можливість праці за віддаленим доступом, за умови ефективного контролю за поставленими завданнями, – сприяє більш якісному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, забезпечує від «емоційного вигорання». Зовсім не принципово скільки співробітники проводять часу безпосередньо на кафедрі, якщо вони дають блискучі результати. Натомість сидіння на своєму робочому місці працівника «від дзвоника до дзвоника» не гарантує ефективності його продуктивності. Такий формат роботи швидше відштовхує творчих людей¹. І це актуально, адже за результатами парламентських слухань від 12.07.2017 р. відзначено негативну динаміку чисельності молодих науковців в Україні. Протягом 2012 – 2015 років кількість молодих учених у системі вищих навчальних закладів зменшилася майже на 9,5 тис. із 40232 до 31581 особи, у системі Національної академії наук України – на 7 тис. осіб. І ця негативна тенденція посилюється². Тому вважаємо, що МОН має дозволити вищим навчальним закладам надавати можливість працювати науково-педагогічним працівникам поза робочим місцем (за виключенням виконання навчальної роботи) за умови контролю за результатами такої роботи.

3. Особливість правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників проявляється у встановленні подовженої тривалості щорічної відпустки до 56 календарних днів і в її наданні, як правило, у період студентських канікул. Визначальним чинником, який обумовлює право на подовжену тривалість відпустки науково-педагогічного працівника, є провадження педагогічної діяльності, яка потребує значних психоемоційних витрат працівника. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором³. Однак, враховуючи тенденцію розширення договірних, у тому числі індивідуально-договірних засад трудового права, вважаємо,

¹ Free Time: как работодатели относятся к гибкому графику работы // Ліга. Бізнес URL: <http://biz.liga.net/hr/all/stati/3702186-free-time-kak-rabotodateli-otnosyatsya-k-gibkomu-grafiku-raboty.htm>.

² Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» / Схвалено Постановою Верховної Ради України від 12 липня 2017 року № 2133-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>.

³ Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам / Кабінет Міністрів України : Постанова, Порядок від 14.04.1997 р. № 346 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF>.

що навіть, якщо ця норма колективним договором не передбачена, це питання у кожному окремому випадку позитивно може бути вирішено через домовленість науково-педагогічного працівника і ректора.

4. У більшості європейських систем вищої освіти, зокрема і в Україні, існують нормативні акти найвищого рівня, що визначають рівень оплати праці або шкалу зарплат науково-педагогічних працівників. Держава забезпечує встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) науково-педагогічним працівникам на основі Єдиної тарифної сітки в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Відзначимо, що у правовому регулюванні оплати праці науково-педагогічних працівників законодавець розглядає розміри заробітної плати науково-педагогічних працівників як державну гарантію мінімальних рівнів оплати праці. Структура заробітної плати науково-педагогічного працівника характеризується широким спектром доплат і надбавок, пов'язаних із виконанням науково-педагогічної діяльності. Однак рівень оплати праці працівників закладів освіти в Україні є значно нижчим, ніж у державах-членах Європейського Співтовариства та інших державах. Так, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 році в Україні становив 134 долари США, тоді як у Чехії – 1800 доларів США, у Польщі – 2800 доларів США, а в Китаї – 3100 доларів США. Такого низького рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників немає в жодній країні світу¹. Пріоритетність освіти у напрямках державної політики України обґрунтовує першочерговість підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників. Цитата Президента України П. Порошенка «освіта – це ключ України до кращого майбутнього»² дає підстави для висновку: від рівня оплати праці науково-педагогічних працівників, у тому числі, залежить, чи стане воно кращим.

Чинне правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників має відповідати кращому світовому досвіду у цій сфері. Науково-педагогічний працівник має отримувати гідну оплату за свою складну працю, в якій має відобразитися адекватна оцінка суспільства і держави його внеску у розвиток засад існування людства. Таким чином, підвищення посадових окладів науково-педагогічним працівникам є стратегічним кроком України на шляху її цивілізаційного розвитку, тому що наразі, і ми змушені це констатувати, розмір посадових окладів науково-педагогічних працівників не в змозі забезпечити відтворальну та стимулюючу функції заробітної плати науково-педагогічних працівників.

¹ Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні» / Схвалено Постановою Верховної Ради України від 12 липня 2017 р. № 2133-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19>.

² Президент Петро Порошенко виступив на відкритті школи в Харківській області / 112.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ua.112.ua/video/prezydent-petro-poroshenko-vystupyv-na-vidkrytti-shkoly-v-kharkivskii-oblasti-246930.html> /

МАСОВІ ВИВІЛЬНЕННЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Пунтус Д. А.,

*аспірант кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
ім. Володимира Даля*

Масові вивільнення працівників стали сьогодні одним із актуальних питань соціальної політики нашої держави. Проблеми, викликані численними зупинками і закриттям підприємств, динамічним вивільненням працівників з діючих підприємств, відсутністю вільних місць, загрозою безробіття, не тільки накладають відбиток на економічний розвиток України, стаючи основними факторами, дестабілізуючими економіку, а й є одним із найболючіших явищ соціальної політики нашої держави.

Наслідки масового вивільнення відчутні не тільки для держави й суспільства, а й особисто для працівників. Можна стверджувати, що працівники, які втратили роботу в результаті масового вивільнення, піддані ризику впливу на них негативних наслідків звільнення більшою мірою, ніж працівники, звільнені в індивідуальному порядку з тих самих підстав. Ситуація погіршується ще й тим, що в нашій країні недостатньо розвинена система забезпечення ефективної зайнятості населення – працевлаштування працівників, які були вивільнені з підприємств та організацій; забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, відбору, підготовки та перепідготовки працівників, що вивільнились, відповідно до потреб ринку.

Сьогодні сучасна політика підприємств у сфері вивільнення працівників обмежується виконанням норм трудового законодавства: виплатою вихідної допомоги, завчасним повідомленням державної служби зайнятості щодо обсягів вивільнення та забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників шляхом надання роботи за професією та спеціальністю працівника на тому ж підприємстві. Однак з огляду на обсяги впливу вивільнення на діяльність самих підприємств і на зовнішнє середовище перелічені заходи не вирішують проблем, що виникають унаслідок вивільнення.

Недостатньо розробленими залишаються й теоретичні та практичні питання, котрі пов'язані з: (а) регулюванням вивільнення з боку держави у вигляді певного набору методів та інструментів; (б) удосконаленням управління вивільненням на рівні підприємств з урахуванням особливостей зовнішнього і внутрішнього середовища; (в) забезпеченням відтворення трудового потенціалу суспільства за рахунок вторинного працевлаштування вивільнених працівників. Це свідчить про нагальну потребу в науковому обґрунтуванні та пода-

льшому розробленні теоретико-методичних питань вивільнення найманих працівників у сучасному українському середовищі.

Стабільні трудові відносини необхідні для всіх сторін соціально-трудової взаємодії. Вони надають можливість працедавцю створювати високопрофесійні трудові колективи, які здатні ефективно вирішувати існуючі та перспективні бізнес-ідеї, працівникові – розкривати свої професійні здібності й можливості, отримуючи при цьому за свою працю матеріальну та моральну винагороду, державі – забезпечувати стабільність на ринку праці, зниження рівня безробіття в регіонах¹.

До основних проблемних питань, що виникають під час масового вивільнення працівників, вважаємо, слід віднести такі, як порушення роботодавцем вимог: (а) щодо попередження працівників про вивільнення, котре має бути офіційним та здійсненим у визначені трудовим законодавством строки; (б) передбачених ст. 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі, котре надається працівникам з більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці й реорганізації підприємства, установи чи організації; (в) трудового законодавства щодо порядку вивільнення працівників; (г) державного законодавства щодо порядку надання працівникові юридичних гарантій при вивільненні; (д) трудового законодавства щодо порядку оплати праці працівникові при вивільненні. При цьому слід наголосити на неналежному виконанні роботодавцем обов'язку сприяти працевлаштуванню вивільнених працівників, відсутності належного врегулювання порядку вивільнення працівників та ефективного державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства під час вивільнення працівників.

Слід зробити висновок про те, що існування проблемних питань, що виникають у сфері праці під час масового вивільнення, є закономірним результатом відсутності налагодженого балансу інтересів роботодавців та їх працівників, котрий має бути встановлений вітчизняним законодавством. Головним завданням державної соціальної політики є здійснення максимуму заходів щодо мінімізації проблемних питань до моменту виникнення трудових спорів, котрі потребують втручання компетентних органів влади. Працівники, що звільняються повинні мати реальні можливості для реалізації своїх основних трудових прав, а держава, у свою чергу, зобов'язана забезпечити їх дотримання і втілення в життя. Сьогодні бракує єдиної нормативно-правової бази, за допомогою якої суб'єкти трудових правовідносин могли б розробити алгоритм послідовних процедур масового вивільнення. Доводиться також констатувати, що в науці трудового права

¹ Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В. Вивільнення найманих працівників: регіональні особливості : монографія. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – С. 3, 4.

поки ще не розроблені на належному рівні ні теоретичні положення про масове вивільнення як про особливе соціально значуще правове явище, ні практичні універсальні й ефективні заходи, що дозволяють знизити негативні наслідки масових вивільнень.

Хотілося б також зауважити, що при вирішенні проблемних питань, що виникають у процесі масового вивільнення працівників, актуальним є звернення до зарубіжного досвіду, враховуючи при цьому специфіку вітчизняних підприємств та нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні, що дозволить розробити корисні рекомендації та пропозиції у цій царині. Оскільки розумна конвергенція, використання зарубіжного досвіду передбачає не просте запозичення форм і методів, а вдумливий аналіз і планування, як на віддалену перспективу, так і на найближче майбутнє, а також виявлення окремих елементів, які можна застосувати в українській дійсності вже сьогодні.

Так, цікавим є досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання вивільнення найманих працівників, аналіз якого дозволяє виявити існування двох типів правової регламентації вивільнень: перший передбачає вивільнення з попередженням, але без вагомих причин (на розсуд роботодавця) та вивільнення з поважних причин без попередження роботодавця; другий передбачає також два види вивільнень, але обидва з поважних причин: перший вид вивільнення (звичайний) із попередженням, другий вид (дисциплінарний) – без попередження.

Приміром, у Німеччині будь-яке вивільнення, як звичайне (з попередженням), так і незвичайне (без попередження), повинне бути обґрунтованим. У Франції обґрунтованим вважається вивільнення, що викликане «реальними та вагомими причинами». Оскільки законодавство не конкретизує ці причини, вони трактуються судами в ході розгляду конкретних справ. В Італії вивільнення можливе за «справедливою причиною» (без попередження) або за «обґрунтованим мотивом» (із попередженням). Справедлива причина характеризується як обставина, яка «перешкоджає навіть тимчасовому продовженню трудових відносин». У США принцип вивільнення за вагомими причинами є визначеним тільки в колективних договорах¹.

На наш погляд, щоб уникнути проблемних питань під час масового вивільнення, доцільно, насамперед, посилити нагляд та контроль за додержанням вимог трудового законодавства під час масового вивільнення, а також юридичну відповідальність учасників трудових правовідносин, котрі вчиняють правопорушення за рахунок посилення санкцій, направлених на збільшення розмірів штрафів, тощо.

¹ Залуцкая Л. Г. Как защититься от незаконного увольнения. – Х. : Центр «Консульт», 2010. – С. 108.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТИМЧАСОВИХ ТА СЕЗОННИХ ПРАЦІВНИКІВ

Радзівідло А. Я.,

*директор центру підготовки іноземних громадян
Харківського економіко-правового університету*

Необхідність залучення на роботу тимчасових працівників може виникнути у будь-якого роботодавця. Так, є галузі виробництва, в яких потреба в залученні найманої праці нерівномірна протягом календарного року. Крім того, у роботодавців несезонних галузей виробництва також може виникнути ситуація, яка спричинить необхідність в залученні працівників на тимчасову, тобто обмежену чітким часовим терміном, роботу або для заміщення тимчасово відсутніх працівників.

Слід звернути увагу на те, що Кодекс законів про працю України практично не містить регламентацію праці тимчасових (в тому числі сезонних) працівників. Так, в ст. 7 КЗпП тільки вказується, що особливості і умови праці таких працівників регулюються законодавством України. Однак, оскільки на сьогоднішній день спеціального законодавства, яке було б прийняте за часів незалежності України і регулювало б у комплексі працю тимчасових і сезонних працівників, просто не існує, доводиться використовувати спеціальне законодавство про працю таких працівників, прийняте ще за часів Радянського Союзу в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.

Згідно з постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545–ХІ до прийняття відповідних актів на території України застосовуються законодавчі акти Союзу РСР з питань, які не врегульовано законодавством України, за умови, що не суперечать Конституції і законам України. Тому правове регулювання праці тимчасових і сезонних працівників здійснюється також і такими нормативними актами: Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310–ІХ; Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311–ІХ.

Відповідно до п. 1 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах», до сезонних робіт відносяться роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців. При цьому такі роботи повинні відповідати Списку сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженому поста-

новою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. У разі якщо роботи не включені до списку сезонних робіт і сезонних галузей, але виконуються протягом періоду менше шести місяців, сезонними роботами ці роботи вважатися не будуть. Іншими словами, дотримання двох зазначених вище критеріїв роботи (термін і відповідність Списку сезонних робіт) є обов'язковим для віднесення таких робіт до категорії сезонних. Тривалість сезонних робіт затверджується наказом по підприємству, а кількість необхідного допоміжного персоналу (сезонних працівників) – штатним розписом.

Відповідно до п. 1. Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» працівники вважаються тимчасовими, якщо вони прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце роботи (посада), – на строк до чотирьох місяців. У разі якщо працівник прийнятий на термін, що перевищує 2 місяці (або 4 місяці для заміщення тимчасово відсутніх працівників), його не можна вважати тимчасовим. В такому випадку він буде вважатися постійним, на такі правовідносини дія відповідного Указу поширюватися не буде, а відносини будуть регулюватися нормами Кодексу законів про працю України.

Загальним для обох категорій працівників (сезонних і тимчасових) є те, що і з сезонними, і з тимчасовими працівниками роботодавець укладає трудовий договір на певний термін або на час виконання передбаченої таким трудовим договором роботи.

Критеріями для створення спеціальних норм з регулювання праці тимчасових і сезонних працівників є особливості виконуваної ними роботи і тимчасовий характер трудового зв'язку з роботодавцем. Ці критерії виступають і в якості юридично значущих обставин при вирішенні питання про визнання працівників тимчасовими або сезонними. Недоведеність цих обставин не дозволяє застосувати до працівників спеціальне законодавство про тимчасові та сезонні роботи і підлягає подальшому врегулюванню на законодавчому рівні в Україні.

Слід звернути увагу на те, що Російська Федерація і Республіка Білорусь у власних Трудових кодексах спеціально обумовлюють особливості регулювання праці як сезонних, так і тимчасових працівників (глави 45, 46 Трудового кодексу РФ, глави 24 і 25 Трудового кодексу Республіки Білорусь). Отже, пропонуємо і у майбутньому Трудовому кодексі України також передбачити окремі глави, присвячені цим питанням.

УДК 349.2

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРОКУРОРІВ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Семененко Б. В.,

прокурор Київської місцевої прокуратури № 4 м. Києва

Здійснення в Україні системних державотворчих, соціально-правових реформ вказує на важливість посилення реформування органів прокуратури як складової утвердження громадянського суспільства, принципу верховенства права, дотримання прав та свобод людини¹. Конституція України (ст.131-1) передбачає, що в Україні діє прокуратура, яка здійснює: 1) підтримання публічного обвинувачення в суді; 2) організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку; 3) представництво інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, що визначені законом².

Ураховуючи зміст таких конституційних завдань, трудо-правовий статус органів прокуратури³ пов'язаний із такими особливостями, як: законодавче розуміння правового статусу прокурора; гарантії незалежності прокурора; дотримання вимог щодо сумісництва прокурорів; загальний обсяг прав та обов'язків прокурора; спеціальний обсяг прав, обов'язків, у тому числі обмежень прокурора; спеціальні види юридичної відповідальності прокурора (дисциплінарна, матеріальна).

За змістом Закону України «Про прокуратуру» (ст. 43) прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; порушення встанов-

¹ Якимчук М. К. Організаційно-правові основи управління в органах прокуратури України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07. – К., 2002. – С. 11–15. Руденко М. М. Організаційно-правові аспекти представництва прокуратурою інтересів громадянина або держави в адміністративному суді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10. – К., 2009. – С. 3–5.

² Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Руденко М. М. Організаційно-правові аспекти представництва прокуратурою інтересів громадянина або держави в адміністративному суді : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10. – К., 2009. – С. 9–15. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2-3. – Ст. 12. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII (у редакції від 01.10.2017 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. Костюк В. П. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

леного законом порядку подання декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру; вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та невідчужності органів прокуратури; систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; порушення правил внутрішнього службового розпорядку; втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення; публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості.

Слід зауважити, що дисциплінарне провадження здійснюється Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів (далі – КДКП). Закон України «Про прокуратуру» (ст. 45) встановлює, що дисциплінарне провадження – це процедура розгляду КДКП дисциплінарної скарги, в якій містяться відомості про вчинення прокурором дисциплінарного проступку. При цьому, за результатами дисциплінарного провадження, на прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: догана; заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); звільнення з посади в органах прокуратури. Крім того, Наказом Генерального прокурора України від 16.06.2016 № 205 затверджено Порядок проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів в органах прокуратури України, який зареєстровано Міністерством юстиції України 17.06.2016 за № 875/29005¹. Цей Порядок визначає підстави, процедуру проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів уповноваженими особами, тобто посадовими особами підрозділів внутрішньої безпеки прокуратури, наділеними повноваженнями щодо перевірки доброчесності прокурорів. За Порядком кожний прокурор з метою виконання вимог ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» зобов'язаний щороку до 01 лютого подавати до підрозділу внутрішньої безпеки власноруч заповнену Анкету доброчесності прокурора за формою, затвердженою зазначеним наказом Генерального прокурора України. Водночас слід зауважити, що дисциплінарне провадження здійснюється виключно КДКП, яка розпочала свою роботу з 07.06.2017 у порядку та згідно з компетенцією, визначеною Законом України «Про прокуратуру» та Положенням про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії, прийнятим всеукраїнською конференцією прокурорів 27.04.2017².

¹ Порядок проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів в органах прокуратури України, затверджений наказом Генерального прокурора України від 16.06.2016 № 205, зареєстрований Міністерством юстиції України 17.06.2016 за № 875/29005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/ua/nddek.html>.

² Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. Прийнято всеукраїнською конференцією прокурорів 27.04.2017 [Електронний

Верховний Суд України неодноразово звертає увагу на те, що за змістом пункту 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»¹ підставами захисту порушеного права звільненої особи може бути не тільки звільнення без законних підстав, а й порушення порядку його проведення.

Тому, за своєю суттю, дисциплінарна відповідальність прокурорів – це специфічний вид дисциплінарної відповідальності, який застосовується за специфічною процедурою та полягає у застосуванні до прокурорів санкцій за вчинення ними дисциплінарних проступків на умовах та у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками дисциплінарної відповідальності прокурорів є наступні: 1) специфічний вид дисциплінарної відповідальності; 2) стосується таких специфічних суб'єктів, як прокурори; 3) характеризується специфічною процедурою застосування (дисциплінарне провадження); 4) передбачає застосування спеціальних санкцій; 5) застосовується на підставі рішення спеціально уповноваженого органу – Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів; 6) рішення про застосування дисциплінарної відповідальності може бути оскаржене у встановленому порядку². У цьому контексті на особливу увагу заслуговують питання, пов'язані з посиленням прозорості процедур дисциплінарного провадження, оскарженням відповідних рішень, наявністю громадського контролю тощо.

Ураховуючи вищевикладене, нагальну необхідність новітньої кодифікації трудового законодавства, сучасного законодавчого забезпечення дисциплінарної відповідальності, окремих її видів³, видається доцільним у проєкті Трудового кодексу України⁴ передбачити особливості законодавчого регулювання праці працівників органів прокуратури, а також удосконалити процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурорів, що має на меті чітке виконання завдань, функцій та повноважень органів прокуратури.

ресурс]. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/vskonpp17.html?_m=publications&_t=rec&id=20708.

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/print1493807607922695>.

² Семененко Б. В. Поняття та ознаки дисциплінарної відповідальності прокурорів в умовах сьогодення: проблеми та перспективи // Актуальні проблеми соціального права. Вип. III : зб. матеріалів учасників Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2016 р. / за заг. ред. Костюка В. Л., Мельника В. П. – К. : ІРСТ Україна, 2017. – С. 121–123.

³ Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. – Х. : Панов. – С. 30-45 та ін. Луцко П. С. Сучасна парадигма відповідальності у трудовому праві України : монографія. – Х. : У справі, 2017. – С. 160-170 та ін.

⁴ Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений Гройманом В. Б., Денисовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?i=&pf3516=1658&skl=9.

УДК 349.2: 331.2 (477)

**ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ХАРАКТЕРУ
ТРУДОВОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК ПІДСТАВИ
МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ**

Танасевич О. В.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Позиція щодо існування особливого галузевого правопорушення, як єдиної і достатньої підстави матеріальної відповідальності роботодавця, була обґрунтована ще у минулому столітті¹, а в подальшому посилена ґрунтовними дослідженнями багатьох вітчизняних науковців, зокрема Н.Б. Болотіної, О.М. Короткої, О.М. Лук'янчикова, Н.Л. Полішко, С.М. Прилипка, Ю.В. Трофимовської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини та ін.

Разом з тим у науковій спільноті до сьогодні відсутній єдиний підхід щодо складових дефініції підстави матеріальної відповідальності у трудовому праві, а саме щодо поняття, яке належить використовувати для визначення характеру трудового правопорушення.

Такі вчені, як П.Р. Стависький, С.М. Прилипко, Л.А. Сироватська, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, Н.М. Хуторян², іменують підставу матеріальної відповідальності в трудовому праві трудовим «майновим» правопорушенням. Тоді як В.І. Щербина, Ю.В. Трофимовська застосовують поняття трудове «матеріальне» правопорушення.³ А от Н.Л. Полішко, з огляду на можливість заподіяння працівникові з боку

¹ Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев, Одесса : Вища школа, 1982. – С. 73; Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 43–44.

² Стависский П. Р. Там же. – С. 77; Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – С. 188; Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України : підручник. – К. : Київ. обл. орг. товариства «Знання», 2001. – С. 319–320; Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору // Питання цивільного та трудового права. – 2009. – № 100. – С. 157.

³ Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53–56; Трофимовська Ю. В. Правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харків, 2016. – С. 14.

роботодавця як майнової, так і немайнової шкоди, обстоює запровадження, відповідно, двох видів трудового правопорушення: майнового та немайнового¹.

Убачається, що розв'язання цієї дискусії можна віднайти, аналізуючи об'єкт трудового правопорушення, під яким розуміють певні блага чи соціальні цінності, на які воно посягає. Виходячи з термінології загальної теорії права, загальним об'єктом цього галузевого правопорушення є суспільні відносини у сфері використання найманої праці, а його безпосередніми об'єктами – конкретні блага працівника та законні інтереси, які стосуються його особистості, матеріального забезпечення, життя та здоров'я, честі та гідності.

При цьому діяння роботодавця, що утворює склад трудового правопорушення, завжди посягає одночасно на майнові та немайнові блага, щодо яких працівник має законні очікування: в силу неможливості відокремлення праці від особи працівника, заподіяння йому майнової шкоди неминуче призведе до зменшення (втрати) доходів та погіршення якості його життя, а відтак до пов'язаних з цим переживань та душевних страждань, і навпаки, порушення роботодавцем немайнових прав працівника негативно впливає на його психоемоційний стан та провокує стрес, депресію, погіршення самопочуття, що знижує працездатність та впливає на розмір заробітку. Однак застосування у цьому світлі додаткового терміна трудове «немайнове» правопорушення вбачається зайвим з огляду на наступне.

Поняття «майно» є цивільно-правовим, тому його законодавче визначення міститься в статтях 179, 182, 190 ЦК України: майном вважають окрему річ (предмет матеріального світу, щодо якого можуть виникати цивільні права та обов'язки), сукупність речей, а також майнові права, що також визнаються речовими правами. Однак Європейський суд з прав людини тлумачить термін «майно» набагато ширше та зазначає, що ця категорія не вичерпується лише правом власності або іншим речовим правом на матеріальні об'єкти, адже окремі немайнові права та інтереси також можна розглядати в якості своєрідних активів². Отже, немайнове суб'єктивне право набуває ознак майна у тому випадку, коли воно відповідає трьом ознакам:

1. Має економічну цінність, яка з більшим або меншим ступенем точності може бути виражена у грошовому еквіваленті;

2. Його реалізація пов'язана з майновими інтересами приватної особи;

¹ Полішко Н. Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 62.

² Рішення Європейського суду з прав людини від 27.05.2010 у справі «Сагінадзе проти Грузії» (заява № 18768/05) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["868655"\],"display":\["0\]"}.](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

3. Є достатньо визначеним для того, щоб бути забезпеченим можливістю судового захисту¹.

Тому незалежно від того, порушуються майнові або немайнові права працівника, відповідно до статті 237¹ КЗпП України та статті 23 ЦК України, яка субсидіарно застосовується до трудових правовідносин, працівник, якому правопорушенням заподіяно моральну шкоду, набуває право на її грошову компенсацію, тоді як право особи на отримання цієї компенсації, в розумінні Європейського суду з прав людини, є майновим правом, тобто майном, що повністю виключає потребу у запровадженні додаткового терміна трудове «немайнове» правопорушення.

Щодо етимології прикметників «майновий» та «матеріальний», то в тлумачних словниках «майновий» використовують як такий, що стосується майна, а прикметник «матеріальний» – як такий, що пов'язаний з володінням певною власністю, з прибутками, заробітком, грошима; такий, що стосується рівня життя², тобто, по суті, обидва прикметники є тотожними за своїм значенням та можуть вживатися як синоніми.

Таким чином, з огляду на визначення поняття «майно», яке включає в себе, зокрема, майнові права, до яких обґрунтовано відносять як право на компенсацію майнової шкоди, так і право на компенсацію моральної шкоди, цілком справедливим вбачається застосування для визначення характеру поняття «трудова правопорушення» обох термінів («майновий» та «матеріальний») з огляду на їх ідентичне значення.

Разом з тим, враховуючи запроваджену законодавцем та усталену назву галузевого виду юридичної відповідальності – матеріальна відповідальність, та з метою уникнення плутанини з майновою відповідальністю у цивільному праві вважаю за доцільне підтримати позицію тих науковців, які обстоюють запровадження до законодавства України терміна «трудова матеріальна правопорушення».

¹ Карнаух Б. П. Поняття майна у практиці Європейського суду з прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7797/1/Karnauh_237-240.pdf.

² Словарь Ожегова: толковый словарь русского языка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ozhegov.com/words/20917.shtml>; Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/>.

ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

Фомін Р. Л.,

*магістрант Інституту управління та права
Запорізького національного технічного університету*

Існування та розвиток суспільства без конфліктів є неможливим. Трудові конфлікти на підприємствах обов'язково приводять до оновлення трудових відносин. Зміни в організації праці після вирішення трудового конфлікту можуть бути позитивними та негативними для працівників. Від того, як розбіжності трудового конфлікту будуть вирішуватись між сторонами соціального діалогу, залежать перспективи стабільного розвитку підприємств. Стала очевидною доцільність визначення функцій трудового конфлікту з огляду на вимоги сьогодення.

Для того, щоб дослідити функції трудового конфлікту, перш за все, необхідно визначити поняття функції права. У загальній теорії права під час аналізу правової функції увага зосереджується на тій ролі, яку вона виконує у системі суспільних відносин. На думку Ю. Г. Ткаченко, під функціями права слід розуміти конкретну роль (дію) права з організації суспільних відносин¹. С. С. Алексєєв розглядає функції права як напрями правової дії, що виражають роль права в організації (впорядкуванні) суспільних відносин². Т. Н. Радько, узагальнивши різні уявлення з цього питання, дійшов висновку, що, у кінцевому рахунку, під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрями правового впливу на суспільні відносини, або те й інше разом³.

У загальному вигляді функції трудового конфлікту можна поділити на дві великі групи – матеріальні та моральні.

Матеріальна функція проявляється в тому, що у процесі трудового конфлікту та чи інша сторона може не тільки оволодіти, а й опанувати матеріальними цінностями, яких у неї не було до початку конфлікту. Дійсно, на практиці, коли роботодавець одноосібно припиняє виплати працівникам, при вирішенні розбіжностей ці виплати вони обов'язково отримають. Отже, конфлікт може сприяти прогресу і роз-

¹ Ткаченко Ю. Г. *Методологические вопросы теории правоотношений* : монографія. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 176 с.

² Алексєєв С. С. *Общая теория права* : курс лекцій : в 2 т.. – М. : Юрид. лит., Т. 1. – 1981. – 359 с.

³ *Общая теория государства и права* : учебник. Академический курс в 2 т. Т. 2 / под. ред. М. Н. Марченко, А. В. Малько. – М. : Зерцало М, 2000. – 640 с.

витку матеріального рівня життя працездатної людини. Розмір матеріальних втрат залежить від масштабів самого трудового конфлікту.

Моральна функція трудового конфлікту проявляється у вигляді стимулятора швидких і важливих змін у свідомості працівника. Конфлікт начебто перериває процес звичайної односторонньої оцінки подій і створює умови для того, щоб побачити й оцінити їх з іншого боку.

Крім матеріальних і моральних функцій конфлікту, велике значення має низка функцій, які впливають з особливостей соціального організму трудового конфлікту. Це сигнальна, інформаційна, диференційна та динамічна функції.

Сигнальна функція попереджає про необхідність прийняття термінових дій для пошуку та усунення причин суспільного напруження, ретельного вивчення обставин, які створили конфліктну ситуацію.

Інформаційна функція є близькою до сигнальної, але і дещо відмінною – вона значно ширше, ніж просте свідчення про негаразди. Розгортання та протікання конфліктної ситуації несуть значну інформацію про чинники, які її породили і вивчення яких є важливим засобом для її розв'язання.

Диференційна функція характеризує процес соціальної диференціації, яка виникає під впливом конфлікту, що часто проходить через зміну і руйнування колишньої системи. Під впливом конфлікту процес соціальної диференціації розвивається у двох протилежних напрямках, тобто відбувається поляризація протилежних сил, а з іншого боку, відбувається інтеграція соціальних сил навколо нових центрів тяжіння і консолідації.

Динамічна функція – в кожному соціальному конфлікті закладена можливість більш швидкими темпами здійснювати зміни і спрямовувати подальший розвиток підприємств. В цілому, конфлікт тоді виконує соціально позитивну функцію, коли це сприяє прогресу. Але й тоді необхідно враховувати втрати, які завжди мають місце та стосуються як матеріальної, так і моральної сфери. Дійсно, у конфлікті і прогресивна, і регресивна функції невід'ємні одна від одної. Трудовий конфлікт корисний тим, що він розв'язує розбіжності. Це його об'єктивна функція. Разом з тим розбіжність може бути усунута шляхом повного зруйнування або серйозної дезінтеграції системи.

Отже, у сучасних умовах відкриваються й перспективи до створення більш гнучкої системи вирішення трудових конфліктів – системи, що буде функціонувати на засадах самоорганізації сторін соціального діалогу.

УДК 349.2

ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ З ПОЗИЦІЙ СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Храбатин О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Розвиток трудових відносин під впливом різного роду реформ економічного, політичного і соціального характеру обумовлює зміну як сутності колективного договору, так і його змісту. Він стає одним із видів соціально-партнерського регулювання безпосередньо в організаціях.

Сучасні умови господарювання диктують створення всіх передумов для подальшого розвитку договірної регулювання і, у зв'язку з цим, переходу, перетворення впливу державного регулювання на гармонійну співпрацю з боку держави та її органів. Зміни, що здійснюються в політичній, економічній, правовій сферах на сучасному етапі, дозволяють інакше розглядати природу колективного договору – як акта локальної нормотворчості. На сучасному етапі витоками колективного договору є не стільки державне санкціонування, дозвіл, скільки природа організації як структури громадянського суспільства в ринкових умовах господарювання¹. Колективний договір все більше набуває рис локального нормативного правового акта, який все більш слугує специфічним «мінітрудо-вим кодексом» для найманих працівників конкретної організації. В ряді європейських країн колективний договір вважається «мінізаконом» підприємства, установи, де на рівні колективно-договірної регулювання шляхом соціального діалогу вирішується більшість питань, що мають виробничий, соціально-економічний характер і одночасно враховують специфіку і потреби працівників, роботодавця і підприємства у цілому. Оскільки у багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщений в сторону договірної регулювання, колективні договори виступають як рівне або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує значення законодавства.² Такого статусу колективному договору надають нормативні його умови, які є однією із форм нормотворчості. Адже нормативні умови мають за мету організацію автономної системи умов праці, що діють у межах даної організації та відображають специфіку її роботи.

Нормативний характер колективного договору відзначає більшість вчених³.

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 405.

² Киселев І. Я. Зарубежне трудове право : [учебник для вузів]. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 145.

³ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник [3-тє вид.,

В нових умовах сьогодення правова сутність колективного договору є неоднозначною, оскільки побудована, з одного боку, на ідеї автономії організації у сфері праці, що здійснюється роботодавцем, а з іншого – на участі професійної спілки або іншого представницького органу в регулюванні виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Але він є «тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Дана обставина надає колективному договору певну гнучкість, що є дуже важливо, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в його зміст відповідні корективи»¹.

Колективний договір, в силу його нормативності, поширює свою дію не тільки на його безпосередніх учасників, тобто працюючих працівників, але й на тих, які не мали прямого відношення щодо розроблення його проекту та затвердження.

Умови колективного договору є обов'язковими для організації, в якій він був укладений. Вони поширюють свою дію на всіх працівників, незалежно від того, чи є працівники членами професійної спілки. При розробленні та включенні нормативних умов до змісту колективного договору та говорючи про співвідношення законодавства і колективного договору необхідно пам'ятати про те, що умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод².

Сучасна концепція колективного договору передбачає необхідність широкого розвитку партнерської форми регулювання трудових відносин, але таке регулювання можливо лише за умови, якщо воно не іде в протиріччя з інтересами як суспільства, так і держави.

Важливим у колективному договорі є його зміст. Він повинен бути орієнтований на максимальне використання можливостей і певних засобів організації з метою підвищення соціальних гарантій для працівників, які надаються працівникам з найбільш значущих для них питань. Дані питання охоплюють сферу регулювання трудових відносин: трудовий договір, забезпечення зайнятості, режим праці і відпочинку, оплату праці, охорону праці, соціальне страхування тощо. Структурно умови колективного договору в юридичній літературі прийнято поділяти на: нормати-

перероб. і доп.]. – Х. : ФІНН, 2010. – С. 200; Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 412–415; Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 136; Косолапова М., Бережний Д. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства // Юрист України. – 2003. – № 2. – С. 59–60.

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Текнодрук, 2015. – С. 418.

² Про колективні договори і угоди : Закон України від 1.07.1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

вні, зобов'язальні та інформаційні. Нормативні умови – це такі локальні норми, що встановлюються самими сторонами у межах їх компетенції, які поширюють свою дію на працівників організації. Нормативні умови повинні вирішувати ряд питань: коли законодавці прямо передбачає вирішення даного питання колективно-договірним порядком. Так, до прикладу, розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі (ст. 105 КЗпП України). Коли існують прогалини у законодавстві і вирішення відповідних питань не повинно протирічити діючому законодавству щодо збереження певних гарантій для працівників. Коли загальні положення трудового законодавства уточнюються чи конкретизуються стосовно специфіки роботи організації та її фінансових можливостей. Так, наприклад, наказом України у справах молоді та спорту від 23.09.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» надано право керівникам бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, устанавлювати надбавки працівникам: за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки). До 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) це норма, прийнята на законодавчому рівні, яку організації конкретизують при укладенні колективного договору і встановлюють відповідно до своїх фінансових можливостей.

Зобов'язальні умови колективного договору являють собою конкретні обов'язки сторін, з вказівкою строку їх виконання. Зобов'язальні умови, на відміну від нормативних, діють до їх виконання і припиняють свою дію своїм виконанням. Наприклад, умова здійснити ремонт у гуртожитках, за відповідною адресою, протягом третього кварталу відповідного року.

Інформаційні умови колективного договору – це такі положення, які дублюють норми чинного трудового законодавства з тих чи інших питань. Внесення у зміст колективного договору інформаційних умов є звичною практикою багатьох організацій.

Тому ми приєднуємося до позиції, висловленої в юридичній літературі, що ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління, повинна проявлятися не тільки в сторону їх фактичної реалізації, а передусім в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірної регулювання¹.

¹ Гетьманцева Н. Д. Колективний договір в світлі проекту Трудового кодексу України // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2010. – Вип. 550: Правознавство. – С. 65–69.

УДК 349.2

**ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИКА
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
НА ПРИКЛАДІ ОДНОГО ІЗ ВНЗ ХАРКОВА**

Чепела С. П.,

*начальник відділу кадрів
Харківського національного
університету радіоелектроніки*

Відповідно до ст. 42 Закону України «Про вищу освіту», яка регламентує обрання, призначення та звільнення з посади керівника вищого навчального закладу, перед укладанням контракту із кандидатом на посаду ректора (керівника) вищого навчального закладу обов'язково проводиться конкурс.

Розглянемо деякі особливості обрання ректора на прикладі одного із вищих навчальних закладів м. Харкова. Мова піде про Харківський національний університет радіоелектроніки, де після смерті у вересні 2013 року ректора університету М. Ф. Бондаренка більше трьох років точилася боротьба за пост керівника університету. Зупинимось на практичних моментах цього процесу упродовж 2016 року, учасником якого був автор.

У листопаді 2015 року Міністр освіти і науки своїм наказом на посаду тимчасово виконуючого обов'язки ректора Харківського національного університету радіоелектроніки призначає громадянина Р, який до призначення на цю посаду упродовж місяця працював на посаді проректора з науково-педагогічної роботи НТУ «ХПІ», а до того 3 роки очолював Харківський комп'ютерно-технологічний коледж ХПІ. При цьому п. 4 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» передбачає, що засновник новоутвореного вищого навчального закладу призначає виконувача обов'язків керівника вищого навчального закладу, але не більш як на шість місяців. При цьому посада т.в.о. ректора не передбачена ні Законом про вищу освіту, ні Кодексом законів України про працю, ні класифікаторами професій. Стаття 42 Закону України «Про вищу освіту» визначає лише вимоги до кандидата на посаду ректора, процедуру обрання та граничний строк перебування виконуючим обов'язки керівника вищого навчального закладу, але не більше як шість місяців (для новоутворених вищих навчальних закладів). На момент призначення громадянина Р університет відсвяткував своє 85-річчя із дня створення, у вищевказаного громадянина був відсутній 10-ти річний стаж науково-педагогічної роботи як того вимагає п. 1 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту».

На моє запитання по телефону у тодішнього керівництва Департаменту кадрового забезпечення Міністерства освіти і науки України щодо призначення його тимчасово виконуючим обов'язки, а не виконуючим обов'язки, як передбачено законом, мені пояснили, що вони не бачать різниці між цими поняттями і вносять зміни до наказу про призначення ніхто не буде. А головною помилкою, на мій погляд, було те, що при призначенні жодного посилання про призначення його до проведення виборів ректора не було. Формулювання наказу було наступне: «Призначити тимчасово виконуючим обов'язки ректора Харківського національного університету радіоелектроніки Р..., 25 листопада 2015 року. Підстава: заява Р. від 24.11.2015». Жодних слів про його призначення на посаду до проведення процедури виборів ректора чи на певний визначений термін не було. У подальшому ця ситуація громадянином Р (його адвокатами) була використана як намагання трактувати призначення т.в.о. ректора на безстроковий термін.

Через три тижні після свого призначення громадянин Р у порушення ст. 46 Кодексу законів про працю України відсторонив на 4 місяці від виконання посадових обов'язків 4-х проректорів університету. Щодо цього є рішення судових органів про незаконність відсторонення від посад проректорів університету.

У лютому 2016 року ним були скорочені три посади проректорів університету, а саме проректора з науково-педагогічної роботи, проректора з наукової роботи та проректора з міжнародного співробітництва, і введена замість 3-х посад проректорів посада першого проректора. Тобто вищий навчальний заклад 4 рівня акредитації позбавили проректорів, що опікуються освітнім процесом та наукою!

У березні 2016 року три проректори університету, які обіймали вищевказані скорочені посади, були звільнені з достроковим розірванням контрактів, термін дії яких ще не збіг, з підстав, передбачених контрактом, у зв'язку із невиконанням умов, викладених у певних пунктах контракту за п. 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

Також були порушені інші трудові права звільнених проректорів, їм було відмовлено у переведенні як основне місце роботи на посади професорів кафедр, де вони перебували як сумісники. Ці дії були спрямовані на недопущення звільнених проректорів у виборах ректора університету та дискредитацію їх як особистостей.

У травні 2016 року проводились вибори ректора ХНУРЕ. За результатами першого туру виборів жоден із кандидатів не набрав більше 50 % голосів від загальної кількості виборців. Також два кандидати зайняли друге місце з однаковою кількістю голосів. Виконати норму із включенням до бюлетеню для голосування у другому турі двох кандидатів, набравши максимальну кількість голосів, виявилось неможливим. Незважаючи на письмовий запит

комітету з організації та проведення виборів ректора ХНУРЕ, Міністерство освіти і науки України не надало роз'яснень щодо ситуації з виборчим процесом. Після закінчення семи днів, як того вимагає постанова Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 року № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту», якою були затверджені Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівників вищого навчального закладу, оргкомітет був вимушений констатувати, що вибори ректора Харківського національного університету радіоелектроніки у травні 2016 року не відбулись.

13 червня 2016 року МОН України видає наказ про оголошення конкурсу на заміщення посади ректора ХНУРЕ, комітет з організації та проведення виборів ректора ХНУРЕ на своєму засіданні від 13 жовтня 2016 року прийняв рішення не передавати списки виборців виборчій комісії у зв'язку з тим, що, на думку одного із членів оргкомітету, виписки із протоколів зі списками виборців від студентів не були сформовані на підставі Положення про порядок обрання представників з числа студентів, що мають право брати участь у виборах ректора, хоча на засіданнях оргкомітету навесні 2016 року повністю аналогічна ситуація трактувалась на користь проведення виборів. Таке рішення було прийняте через відсутність науково-педагогічного стажу більше 10 років у керівника університету (на той час) Р, якого Міністерство не допустило до участі у виборчому процесі.

14 листопада 2016 року, відповідно до рішення Київського районного суду м. Харкова від 30.09.2016, Міністерством додатково внесено у якості претендента на посаду ректора університету кандидата технічних наук, доцента Р. Судом зараховано його науково-педагогічний стаж під час його роботи в Соломоновому університеті на посаді професора на громадських засадах, тобто без відрахувань до Пенсійного фонду України.

15 грудня 2016 року відбулись вибори ректора університету, де в першому турі, завдяки об'єднанню кандидатів на посаду ректора, перемогти отримав один із кандидатів – опонентів громадянина Р.

Враховуючи всі обставини, які виникали під час організації та проведення виборів ректора університету, вважаю за доцільне внесення доповнень до п. 50 Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2014 року № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» у частині можливості проведення проміжного туру виборів при наявності у другого і третього претендента однакової кількості голосів.

Також внесення до п. 1 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» обов'язкової наявності у претендента на заміщення посади керівника вищого навчального закладу *страхового* стажу роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років.

ДО ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ

Шевердіна В. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Питання юридичної відповідальності завжди знаходилися в центрі уваги фахівців у сфері теорії права і галузевих наук. Незважаючи на велику кількість робіт, присвячених даній темі, можна констатувати, що до сьогодні не існує єдиного погляду на юридичну відповідальність. Відсутність єдиного погляду на загальне поняття зумовлює й відмінність поглядів на окремі поняття, зокрема на дисциплінарну відповідальність керівника державного підприємства, установи чи організації. В свою чергу, перехід України до ринкової економіки зумовив різке зростання інтересу до проблем управління організаціями і, відповідно, фігури першого керівника організації. Адже від знань, навичок і особистісних якостей керівника залежить успіх організації в цілому. Необхідно відзначити, що, незалежно від поглядів, загальними відправними моментами можна визнати, що дисциплінарна відповідальність керівника державного підприємства, установи, організації нерозривно пов'язана з такими категоріями, як норма права, примус, правопорядок, правопорушення.

Формування правової держави викликає необхідність вивчення проблем визначення юридичної відповідальності, її ознак та принципів, оскільки саме інститут юридичної відповідальності демонструє рівень правової культури суспільства та стан його правосвідомості¹.

Н. В. Іванчук указує на те, що відповідальність безпосередньо пов'язана з правами та обов'язками громадян, із виконанням взаємно прийнятих зобов'язань різними суб'єктами, із рівнем розвитку правосвідомості, правової культури громадян у суспільстві, тобто це «певна міра свободи»².

Першочерговим завданням для розгляду питання дисциплінарної відповідальності керівника державного підприємства, установи є визначення природи дисциплінарної відповідальності. Вирішення

¹ Терещук М. Юридична відповідальність: теоретико-правовий аналіз // *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. – 2015. – № 2. Т. 2. – С. 10.

² Іванчук Н. В. Взаємна відповідальність особи і держави в контексті розбудови сучасної української держави : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права ; історія політичних і правових учень». – К. : КНУВС, 2007. – С. 10.

цього завдання дозволить зіставити дисциплінарну відповідальність з іншими видами правової відповідальності, що, у свою чергу, дасть можливість використовувати теоретичний і практичний досвід, накопичений у питаннях відповідальності, в інших галузях права.

На шляху побудови дисциплінарних проступків за принципом «немає проступку, передбаченого в законі» пішли Бельгія і Японія. У Великобританії і Німеччині існує вимога більш повного закріплення складів проступків у нормативних актах, але допускається і залучення (як виняток) до дисциплінарної відповідальності за проступки, які не закріплені легально. Повна відмова від нормативного закріплення складів дисциплінарних проступків характерна для США, Канади, Франції¹.

Слід зазначити, що особливості дисциплінарної відповідальності керівника державного підприємства можуть передбачатися контрактом, який з ним укладається відповідними органами державної влади. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»² контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевою державною адміністрацією відповідно до номенклатурних груп, до яких вони належать за показниками.

До проекту рішення Кабінету Міністрів України про погодження контракту додаються біографічна довідка з кольоровою фотокарткою, що засвідчується підписом керівника кадрової служби суб'єкта управління, проект контракту з візою керівника суб'єкта управління майном та довідка про підприємство.

У разі належності підприємства, що є у державній власності, до II номенклатурної групи районна, районна у м. Києві державна адміністрація інформує про погодження контрактів з керівником такого підприємства відповідно обласну, Київську міську державну адміністрацію.

У разі відмови міністерства або іншого підвідомчого Кабінету Міністрів України органу виконавчої влади укласти контракт з керівником підприємства, трудовий договір розривається на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України. У разі відмови керів-

¹ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Издат. группа Норма-Инфра, 1998. – С. 37.

² Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>.

ника підприємства укласти контракт, трудовий договір з ним припиняється на підставі пункту 6 статті 36 Кодексу законів про працю України¹.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України² контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін.

Наймання на роботу керівника підприємства, що є у державній власності, здійснюється шляхом укладання з ним контракту. Наймання на роботу керівника підприємства, що є у державній власності, здійснюється відповідними міністерствами або іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади (органи управління майном).

Таким чином, бачимо, що спеціальна норма, що регулює дисциплінарну відповідальність керівника державної установи, в чинному законодавстві відсутня. Одночасно з цим на керівника державної установи покладається великий обсяг обов'язків, невиконання яких може спричинити велику шкоду не лише державному майну, а й державним інтересам та інтересам усього українського народу. У зв'язку з цим пропонується закріпити в чинному законодавстві окрему норму щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника державної установи, що буде регулювати види проступків, за які до керівника державного підприємства, установи, організації застосовуються дисциплінарна відповідальність, конкретні види стягнень та процедурний порядок притягнення таких керівників до дисциплінарної відповідальності.

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50.

² Там само.

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

ПРАВО ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Гетьманцева Н. Д.,

*доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного
університету ім. Юрія Федьковича,
д-р юрид. наук, доцент*

Основний Закон України визнає людину її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3). При цьому Україна визнається соціальною і правовою державою. Власне, виконання соціальних функцій властиво, як правило, будь-якій державі.

Якщо проаналізувати зміст положень Основного Закону, то можна дійти висновку, що сутність категорії «соціальна держава» означає ніщо інше, як відповідальність держави за життя як окремої людини, так і суспільства в цілому. З іншого боку, соціальна держава зобов'язана створювати умови, які забезпечують кожному гідний рівень життя (а не існування) і професійного розвитку.

Забезпечення гідного життя людини є поширеною трактовкою в сучасному світі, оскільки виступає найважливішою метою розвитку соціальної держави і однією з її основних ознак (принципів). Міжнародні акти також закріплюють указане положення, лише з однією відмінністю: право людини не на гідне життя, а на гідне існування.

Етимологічно слово «існувати» означає: бути в дійсності; бути живим; жити¹; слово «жити»: бути живим, існувати.² Отже, дані поняття можуть застосовуватися як синоніми, тільки з однією різницею: існування не закріплено в національному законодавстві, зокрема у Конституції України. Навпаки, наголошено саме на житті людини як найвищій соціальній цінності особи.

Поняття «гідне життя» в більшості випадків сприймається як морально-етична категорія, а не юридична, тому кожен дослідник при визначенні її змісту вкладає в нього своє суб'єктивне сприйняття її складових елементів.

¹ Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наук. думка, 1970 – 1980. – Т. 4. – С. 49.

² Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наук. думка, 1970 – 1980. – Т. 2. – С. 532.

Разом з тим гідний рівень життя людини є, перш за все, соціальною категорією, яка повинна бути наповнена змістовно через діяльність держави шляхом юридичних гарантій.

Так, П. І. Новгородцев, І. О. Покровський під правом на гідне життя існування розуміли заперечення тих умов, які повністю виключають можливість гідного життя людини, вбивають її фізично і морально, без якого свобода залишається порожнім звуком, недосяжним благом, закріпленим юридично і забраним фактично¹.

Що ж включає в себе право на гідне людське життя? Чи можливо взагалі визначити його суперечливий і широкий зміст, та й взагалі, чи можливо вмістити вказане поняття у рамки юридичної регламентації, тим більше, що воно має суб'єктивний характер. Гідне людське життя відкриває простір для широких потреб і можливостей особи, враховуючи її правовий статус, вимоги до самої себе, звички. Але напевне мова, перш за все, повинна йти про забезпечення тих умов, у яких людина почуває себе вільною від будь-яких явищ негативного характеру, які вбивають людину в психологічному, фізичному, моральному відношенні та повністю заперечують її гідне життя як таке.

Звісно, що мова йде, перш за все, про ті категорії громадян, які в силу певних обставин не можуть себе утримати самостійно.

Чи під силу таке завдання державі, чи передбачає право (закон) обов'язок держави забезпечити кожній людині гідне життя, чи держава лише зобов'язана створити умови, за яких кожна людина сама буде визначати характер свого існування.

Як зауважує С. І. Максимов, право – це не просто набір норм. Для свого існування і дії воно потребує постійного зусилля з боку своїх носіїв, які утверджують безумовність правових установок. При цьому вчений зауважує, що слід усвідомлювати, що навіть найдосконаліший стан права тільки як однієї сторони суспільного життя не вдосконалить усі сфери суспільного життя, не приведе його до «земного раю». Роль права в житті людини швидше є аналогічною ролі страхівки в альпіністів, яка жодним чином не може підняти людину вгору, тобто не є чинником її «вдосконалення», але вона запобігає її падінню і в такий спосіб робить свій внесок у її «сходження до реалізації здібностей»².

Зрозуміло, що право не може підняти людину вгору, але, з іншого боку, воно не повинно її штовхати в провалля. Адже соціальна спрямованість держави, підтримка громадян у важких життєвих, надзвичайних ситуаціях сприяє довірі до такої держави загалом і суспільства зокрема, тому що держава створена суспільством і є тим самим суспільством.

Загально визнано, що кожен має право на життя, гідне його як людини, як члена суспільства, як громадянина держави. Людині властиві прагнення до справедливого і гідного життя. Звісно, що конкрет-

¹ Новгородцев П. И., Покровский И. А. О праве на существование. Социально-философские этюды. – СПб. – С. 6.

² Максимов С. Дуальність права // Право України. 2010. – № 4. – С. 36–43.

ний зміст життя кожної людини залежить від різних факторів і обставин, як суб'єктивного так і об'єктивного характеру. Якщо людина фізично здорова, дієздатна у юридичному і фактичному розумінні, то вона самостійно наповнює своє життя тим змістом, що відповідає її уявленням про гідне життя. Якщо ж в силу об'єктивних і суб'єктивних причин людина належить до категорії соціально незахищених, які не можуть самостійно конкурувати «по життю» з іншими особами, то турботу щодо забезпечення гідного її життя повинна приймати на себе, у першу чергу, держава, і не тільки вона, а й громадські організації, посадові особи, бізнесмени, окремі особи і суспільство загалом. У даному випадку зміст життя людини, визначення її життєвих якостей переходить зі сфери приватної у сферу публічну, в соціальний обов'язок держави та соціальних інституцій.

Тому «важливо сформувати чіткий, справно діючий механізм, який би забезпечив таке регулювання суспільних відносин, при якому ідеал гідного життя людини перетворився б в реальну загальнолюдську цінність».

Серед багатьох функцій держави саме соціальна функція, враховуючи її значення в забезпеченні нормальної життєдіяльності людей, повинна займати одну зі значних щаблів, оскільки шляхом її реалізації створюються гідні умови життя кожній людині, здійснюється соціальний захист окремих категорій громадян.

Для досягнення поставленої мети необхідний насамперед розвиток економіки. При цьому положення економічної політики держави мають бути обов'язково трансформовані в засоби її господарсько-правової політики. Це необхідна умова ефективності ... функціонування національної економіки¹. При цьому поглиблене знання законів економіки потрібно насамперед для того, щоб підвищити ефективність самої праці, яка є і завжди була вирішальним фактором економічного розвитку. Тому нарізла об'єктивна необхідність у еволюції самих понять, форм, у яких виступають відносини працівник-роботодавець та їх серцевини – трудових відносин на якісно новий рівень розвитку: зміну методів організації самої праці, управління виробництвом, нових вимог до працівника і працівника до роботодавця з приводу організації трудових відносин, умов і змісту самої праці. Іншими словами, реформування економіки повинно зачепити сферу трудових відносин і навпаки. При цьому метою реформування трудових відносин повинна бути продуктивна зайнятість населення на основі більш ефективного використання трудових ресурсів в економіці, реальний захист соціально-трудова прав працівників при врахуванні інтересів роботодавців, адекватна оплата праці та підвищення її рівня².

¹ Правова доктрина України : у 5 т. – Х. : Право 2013. Т. 4. : Доктринальні проблеми екологічного, аграрного та господарського права / Ю. С. Шемшученко, А. П. Гетьман, В. І. Андрейцев та ін. ; за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. – С. 508.

² Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. – Чернівці : Технодрок, 2015. – 592 с.

УДК 349.3

РЕФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Костюк В. Л.,

*заступник керівника відділу
Апарату Верховної Ради України,
професор Навчально-наукового інституту права
ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»,
професор НАУКМА, д-р юрид. наук, доцент*

Просування України по шляху розбудови демократичної, соціальної та правової держави, громадянського суспільства, виходячи із об'єктивної необхідності утвердження принципів верховенства права, пріоритетності прав, свобод людини щодо діяльності інституцій держави, засвідчує гостру потребу в активізації системних, комплексних соціально-економічних реформ, серед яких провідне місце має посісти реформування соціального захисту осіб з інвалідністю. При цьому, як показує міжнародний, національний досвід, таке реформування спрямоване на консолідацію зусиль суспільства і держави щодо забезпечення високого життєвого рівня кожної людини з інвалідністю, посилення дієвості, ефективності, доступності усієї системи прав та свобод¹. Однак в умовах сьогодення, коли у суспільстві спостерігається достатньо стійка тенденція до зростання чисельності осіб з інвалідністю (майже до 3 млн осіб), виникає гостра необхідність відповідних та адекватних змін. Вони також посилюються достатньо низьким рівнем соціальних свобод у нашій державі. Слідуючи дослідженням Індексу соціального розвитку Україна у системі соціальних свобод посідає 64 місце серед 128 держав, що вказує на важливість та значущість реформування соціальної сфери. Доречно наголосити, що, за своєю суттю, індекс соціального розвитку – це цілісна оцінка соціального розвитку країни незалежно від економічних чинників. Індекс складається з по-

¹Іншин М. І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права : збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К. : ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2015. – С. 18–19. Костюк В. Л., Мельник О. Я. Європейський кодекс соціального забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тенденції. Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.) : у 2-х т. Т.1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. – О. : Вид. дім «Гельветика», 2017. – С. 535–537.

казників навколишнього середовища та соціального розвитку, що об'єднані у три напрями соціального прогресу: базові людські потреби, добробут та можливості¹. Крім того, нагальність організації реформи соціального захисту осіб з інвалідністю тісно пов'язана з необхідністю посилення конституційно-правових орієнтирів соціального розвитку суспільства та держави².

За змістом Конституції України (ст. 3) людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. У свою чергу, утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Проведення реформи соціального захисту осіб з інвалідністю через призму новітнього законодавчого регулювання, на основі ухвалення сучасного, дієвого та ефективного кодифікованого закону, вимагає підвищення гарантій щодо дотримання існуючої системи прав таких осіб.

Конституція України (ст. 21) гарантує, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, а права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Основний Закон України (ст. 22) встановлює, що права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Також Конституція України закріплює систему основоположних соціальних прав, серед яких ключового значення набувають право на соціальний захист та право на достатній життєвий рівень. Так, за змістом 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 (ст. 46). Крім того, Основний Закон України декларує, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48).

Слідуючи таким конституційно-правовим підходам, спрямуванню міжнародних соціальних стандартів³, реформа соціального захисту

¹ Індекс соціального розвитку 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/research/social-progress-index-2017.html>.

² Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

³ Костюк В. Л. Міжнародні стандарти прав осіб з інвалідністю в умовах правової, соціальної держави: теоретико-правовий аспект // Актуальні проблеми соціального права в Україні : зб. наук. пр. / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука ; відп. ред. І. С. Сахарук. – Х. : Юрайт, 2017. – С. 119–121. Костюк В. Л. Конвенція ООН про

осіб з інвалідністю має: стимулювати розвиток безбар'єрного суспільного життя, доступність до нього людей з інвалідністю; стимулювати розроблення та затвердження Національної стратегії реформи соціального захисту осіб з інвалідністю на основі загальносуспільного консенсусу; оптимізувати взаємодію державного та недержавного соціального захисту, соціального страхування; стимулювати формування новітнього законодавства про права осіб з інвалідністю на основі міжнародних соціальних стандартів, зарубіжного та національного досвіду; посилювати ефективність, дієвість, доступність прав, пільг та гарантій особам з інвалідністю; забезпечувати дієвий державний та громадський моніторинг доступності прав людей з інвалідністю.

Доречно відзначити, що в умовах сьогодення переважна частина декларованих соціальних реформ (наприклад, освітня, пенсійна тощо) не мають системного та комплексного характеру, а тільки передбачають вирішення окремих проблемних питань¹. Так, наприклад, ухвалена 3 жовтня цього року Верховною Радою України пенсійна реформа (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо підвищення пенсій») передбачає лише удосконалення солідарної системи пенсійного страхування, обмеження окремих професійних (спеціальних) пенсій тощо².

Ураховуючи вищезазначене, ключовим напрямом у системі соціальних реформ є реформування соціального захисту осіб з інвалідністю як складова утвердження соціального вектору розвитку суспільства та держави. Основними напрямами реформи соціального захисту осіб з інвалідністю мають стати наступні: 1) консолідація суспільства та держави з питань реформи соціального захисту осіб з інвалідністю; 2) визначення мети, завдань, стратегії та напрямів реформи соціального захисту осіб з інвалідністю; 3) активізація наукового забезпечення реформи соціального захисту осіб з інвалідністю; 4) мотивація соціальних інвестицій у систему соціального захисту осіб з інвалідністю; 5) мотивація, оптимальна взаємодія державного та недержавного соціального захисту, соціального страхування осіб з інвалідністю;

права інвалідів у системі національного законодавства України // Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії : матеріали всеукр. конф. ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», м. Острог, 20 – 21 верес. 2013 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К. : ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2014. – С. 23–24.

¹ Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 37-38. – Ст. 380. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо підвищення пенсій : Закон України від 3 жовтня 2017 р. № 2148-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>.

² Рада ухвалила урядову пенсійну реформу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/200257>.

б) розроблення, ухвалення сучасного, дієвого і доступного Кодексу про права осіб з інвалідністю на основі міжнародних соціальних стандартів та загальносупільного консенсусу; 7) запровадження постійного державного і громадського моніторингу дотримання прав осіб з інвалідністю; 8) посилення державного нагляду та громадського контролю за дотриманням прав осіб з інвалідністю.

Інституційні новації реформи соціального захисту осіб з інвалідністю мають супроводжуватися системними громадськими, науковими обговореннями, експертизами, з урахуванням позиції міжнародної спільноти, експертів, фахівців, інших зацікавлених осіб, а також доктринальних здобутків провідних наукових шкіл соціального права.

УДК 349.3

ЩОДО ПИТАННЯ ОТРИМАННЯ ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦЮЮЧИМИ ПЕНСІОНЕРАМИ¹

Синчук С. М.,

*професор кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент*

Актуальність правового статусу працюючого пенсіонера у сфері пенсійного забезпечення з огляду на останні зміни відповідного законодавства є безумовною. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» було легалізовано поняття «працюючий пенсіонер». Відповідно до оновлених законодавчих положень спеціальний статус «працюючий пенсіонер» формують дві обов'язкові умови. Це – особа: 1) якій призначено пенсію. Пенсією, відповідно до ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», є щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках втрати годувальника; 2) яка є застрахованою відповідно до пунктів 1-7, 11-13 частини першої статті 11 вказаного Закону (тобто є особою, яка підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню).

Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (абз. 3 ч. 2 розділу 2 «Прикінцеві та перехідні положення» (в ред. Закону № 213-VIII від 02.03.2015) було визначено, що порядок виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) працюючим пенсіонерам встановлюється законодавством незалежно від дати призначення пенсії (щомісячного довічного грошового утримання).

З питання пенсійного забезпечення працюючих пенсіонерів актуальними є декілька законодавчих положень.

1. Щодо зменшення розміру призначеної під час виходу на пенсію пенсійної виплати. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» (від 02.03.2015) вперше було встановлене законодавче обмеження розмі-

¹ Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом «Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні та Республіці Білорусь: становлення, сучасний стан, перспективи розвитку і взаємодії» № 22742.

ру пенсії, що виплачувалась працюючим пенсіонерам саме з огляду на суб'єкт отримання такої виплати. Зокрема, як тимчасовий захід (спочатку у період з 1 квітня 2015 року по 31 грудня 2015 року; згодом ця норма продовжувала діяти аж до 1 жовтня 2017 року) було передбачено, що: 1) у період роботи особи (крім інвалідів I та II груп, інвалідів війни III групи та учасників бойових дій, осіб, на яких поширюється дія пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») на посадах, які дають право на призначення пенсії або щомісячного довічного грошового утримання у порядку та на умовах, передбачених законами України «Про статус народного депутата України», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», пенсії, призначені відповідно до цього Закону, не виплачуються; 2) у період роботи особи (крім інвалідів I та II груп, інвалідів війни III групи та учасників бойових дій, осіб, на яких поширюється дія пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») на інших посадах/роботах пенсії, призначені відповідно до цього Закону, розмір яких перевищує 150 % прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, виплачуються в розмірі 85 % призначеного розміру, але не менше 150 % прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність. Поновлення розміру пенсії передбачалося у випадку звільнення особи з роботи.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (п. 22) з 1 жовтня 2017 року пенсії виплачуються без урахування одержуваної заробітної плати (доходу) або пенсійних виплат з накопичувальної системи пенсійного страхування чи пенсійних виплат із системи недержавного пенсійного забезпечення, крім випадків, передбачених законом. Тобто була відновлена соціальна справедливість та кожен із працюючих пенсіонерів в змозі отримувати повний, обчислений при виході на пенсію, розмір пенсії.

2. Щодо «осучаснення» розміру вже призначеної та виплачуваної пенсії. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» внесені зміни та було доповнено розділ 15 «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пунктом 4-3. Ним визначено «осучаснення» пенсій, призначених до 1 жовтня 2017 року. Пенсії, призначені відповідно до цього Закону до набрання чинності Законом України «Про внесенні змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», з 1 жовтня 2017 року перераховуються із застосуванням середньої заробітної плати (доходи) в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчисленої як середній показник за 2014, 2015 та 2016 роки із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу в розмірі 1 %. При здійсненні перерахунку пенсій використовується розмір прожиткового мінімуму для осіб, які

втратили працездатність, установлений на 1 грудня 2017 року Законом України «Про Державний бюджет України на 2017», збільшений на 79 гривень.

3. Щодо перерахунку пенсії. Відповідно до ч. 3 ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з 1 січня 2016 року у разі збільшення розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом, а також у разі збільшення розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік, підвищується розмір пенсії, обчислений відповідно до ст. 28 цього Закону (крім пенсіонерів, які працюють (проводять діяльність, пов'язану з отриманням доходу, що є базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Перерахунок пенсії проводиться з дня встановлення нового розміру прожиткового мінімуму/мінімальної заробітної плати. Пенсіонерам, які працюють (проводять діяльність, пов'язану з отриманням доходу, що є базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), після звільнення з роботи або припинення такої діяльності пенсія перераховується з урахуванням прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність/мінімальної заробітної плати, визначених законом на дату звільнення з роботи або припинення такої діяльності.

4. Щодо індексації розміру пенсії. Визначений порядок та умови індексації пенсій у ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» застосовується також для пенсій працюючих пенсіонерів. Щоправда, обмеження щодо індексування та перегляду розміру пенсій встановлює п. 13 розділу 15 «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Він визначає, що, якщо пенсії призначені відповідно до законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про наукову і науково-технічну діяльність», їх виплата продовжується до переведення за бажанням особи на пенсію на інших підставах або за бажанням особи поновлюється у розмірі, який було встановлено до переведення. До такого переведення розмір пенсії, встановлений до дня набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», не переглядається, та пенсія не індексується.

5. Щодо виплати пенсії, призначеної відповідно до інших законів. Пункт 13-1 розділу 15 «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає, що з 1 жовтня 2017 року пенсії, призначені після набрання чинності Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (крім осіб з інвалідністю I та II груп, осіб з інвалідністю внаслідок війни III групи та учасників бойо-

вих дій, осіб, на яких поширюється дія пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту») на умовах законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про наукову і науково-технічну діяльність» у період роботи на посадах державної служби, визначених Законом України «Про державну службу» від 10.12. 2015 р. № 889-VIII, а також на посадах та на умовах, передбачених законами України «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», виплачуються у розмірі, обчисленому відповідно до цього Закону.

Після звільнення з роботи виплата пенсії, призначеної відповідно до зазначених законів, поновлюється.

Виплата працюючим пенсіонерам у період роботи на інших посадах пенсій, призначених на умовах законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про наукову і науково-технічну діяльність», з 1 жовтня 2017 року поновлюється у розмірах, що були встановлені відповідними законами.

Такими виглядають основні напрями державної політики у сфері пенсійного забезпечення пенсіонерів, які, отримуючи пенсію, продовжують працювати.

УДК 349.3

**ТЕОРЕТИЧНІ ДИСКУСІЇ ЩОДО КОДИФІКАЦІЇ
СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
В РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД**

Шумило М. М.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
д-р юрид. наук, старший науковий співробітник*

Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом «Правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні та Республіці Білорусь: становлення, сучасний стан, перспективи розвитку і взаємодії» № 22742.

Перший проект Кодексу про соціальне забезпечення в Україні був розроблений у 1929 році в Харкові, проте його так і не вдалося втілити в життя і, фактично, розробки нових проектів кодексів у соціальній сфері датуються вже 2000-ми роками.

У перші післявоєнні роки в УРСР та й загалом у СРСР теоретичні дискусії, які б виходили за межі радянської ідеології, були припинені. Однією з головних причин цього було те, що соціальні норми залишалися невід'ємною частиною трудового права. Йдеться про те, що до 1966 року радянська теорія права навіть не визнавала наявності права соціального забезпечення як окремої галузі, а тільки як інститут права. Як слушно зазначає М. Л. Захаров, будь-які дискусії щодо соціальних проблем практично припинилися з кінця 30-х ХХ ст., коли остаточно затвердилася єдино правильна марксистсько-ленінська ідеологія, а сумніви в її достовірності переслідувалися. Сигналом для остракізму і тотальної заборони інакодумців у теорії соціального забезпечення і соціального страхування була робота Н. А. Семашка (народний комісар охорони здоров'я РРФСР 1918 – 1930 рр.) «Право соціального забезпечення»¹, в якій викладено розлогу критику буржуазного страхування і царських законів 1912 р., а також наголошувалося на шкоді, якої начебто завдали у сфері соціального забезпечення працівників контрреволюціонери. Лакування радянської дійсності і необґрунто-

¹ Семашко Н. А. Право на социальное обеспечение. – М. : Юрид. изд-во, 1937 (18 тип. треста «Полиграфкнига»). – 38 с.

вана, явно ідеологічна критика досягнень інших розвинених країн в соціальной сфері припинилися лише у кінці 70-х років ХХ ст.¹

Однак якщо наукові дискусії щодо природи і правового механізму були припинені, то питання його систематизації завжди залишалося актуальним. Е. І. Астрахан, з одного боку, запевняв, що кодифікація мала місце, коли Союзна Рада соціального страхування видала звідні Правила забезпечення у порядку соціального страхування по інвалідності і на випадок втрати годувальника від 4 червня 1928 р., що скасували понад 40 раніше чинних актів Наркомпраці СРСР та Союзної Ради соцстрахування. Правила нараховували понад 150 статей і повністю втратили чинність із прийняттям Закону «Про державні пенсії» 1956 року, таким чином проіснувавши понад чверть століття². У контексті викладеного важливо наголосити на тому, що сам автор зазначає, що до Правил не входило пенсійне забезпечення за віком, яке до 1930 року визначалося окремим Положенням, а 13 лютого 1930 року взагалі було закріплене як додаток до ст. 176 Кодексу законів про працю РРФСР, яким і визначалося до 1956 року³. На нашу думку, такі види систематизації важко назвати кодифікацією ні за формою, ні за змістом. Але про це шановний професор напише вже у 1971 році, натомість на сторінках своєї кандидатської дисертації «Пенсійне забезпечення інвалідів війни і сімей військовослужбовців, що загинули на війні», яку він захистив 1942 року, автор чітко формулює тезу, що широка диференціація пенсійного законодавства викликає необхідність об'єднати всі норми з пенсійного забезпечення в одному акті – Пенсійному кодексі. Як пізніше написав В. В. Караваєв, що тоді це було передчасним, натомість сьогодні (1966 рік – автор М. Ш.) настав час для створення кодексу. Справа, звісно, не у назві, це може бути і Положення, проте повинен бути створений єдиний нормативний акт, що регулює всі питання пенсійного забезпечення громадян⁴.

Із викладеного можна зробити дуже важливий висновок, що, перше, Е. І. Астрахан був першим радянським ученим, хто чітко сформулював ідею про необхідність розроблення та прийняття Пенсійного кодексу; по-друге, пальма першості у наукових дискусіях щодо кодифікації соціального загалом чи пенсійного законодавства зокрема належить саме пенсійному. Тобто відліком початку наукового обгово-

¹ Захаров М. Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на произв.) : монография. – М. : Проспект, 2013. – С. 24.

² Астрахан Е. И. Развитие законодательства о пенсиях рабочим и служащим. – М. : Госюриздат, 1971. – С. 73.

³ Ibid. – С. 73–74.

⁴ Караваев В. В. Развитие пенсионного законодательства в СССР // Советское государство и право. – 1966. – № 7. – С. 8.

рення та формулювання ідеї про кодифікацію пенсійного законодавства необхідно розпочинати з 1942 року.

Згодом цю ж ідею на дисертаційному рівні у 1978 році обґрунтувала Т. В. Красильникова, на її думку прийняття Пенсійного кодексу СРСР сприятиме подоланню різночитання в пенсійному забезпеченні. Вчена також наголошує, що пропозиція Е. І. Астраханова отримала схвальні відгуки у інших радянських вчених, серед яких були В. В. Караваєв, про що йшлося вище, В. І. Смолярчук, К. П. Горшенін¹.

Ідея самостійності галузі в СРСР починає вперше проговорюватися і друкуватися в наукових виданнях починаючи з 1968 року, піонером цього процесу був В. С. Андреев. Пройшовши через горнило наукових дискусій, які тривали і у 1980-х, право соціального забезпечення як окрема галузь була виокремлена від трудового права. Наявність окремої галузі поставило питання і про форму її законодавства. Так, саме В. С. Андреев у своїй монографії «Соціальне забезпечення в СРСР» 1971 року зазначає, що норми галузі права соціального забезпечення не кодифіковані. Є тільки акти, які складаються з норм про окремі види забезпечення. Автор продовжує висувати і наголошує на тому, що завершення процесу створення галузі права соціального забезпечення повинно знайти підтвердження і відтворення в загальному нормативному акті типу Основ радянського соціального забезпечення, де варто було б закріпити загальні норми, а також основні норми, що виражають диференціацію законодавства про соціальне забезпечення². Викладене свідчить, що В. С. Андреев був не тільки тим, хто вперше заговорив про галузь права соціального забезпечення, але і перший почав формулювати ідеї щодо її систематизації у формі Основ законодавства, які є тим самим кодексом і мають радше термінологічну, ніж змістовну відмінність. Крім цього, якщо в перші роки радянської влади була «мода» на кодифікацію та кодекси, то у післявоєнний період «мода» прийшла із розробленням Основ. Так, були прийняті Основи законодавства про судоустрій (1958), Основи кримінального судочинства (1958), Основи кримінального законодавства (1958), Основи цивільного судочинства (1961), Основи цивільного законодавства (1961), Основи законодавства про охорону здоров'я (1969), Основи законодавства про працю (1970), Основи водного законодавства (1970) та ін. Саме тому у своїй праці В. С. Андреев говорить про напрацювання Основ, а не кодексу, проте якщо кодифікувати виправно-трудове законодавство, політична воля знайшлася, а от соціально-забезпечувальне – ні, що опосередковано також дає можливість зробити висновок про пріоритети радянської держави. Як показав час,

¹ Красильникова Т. В. Пенсионные правоотношения и общие основания их возникновения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.713. – Свердловск, 1978. – С. 7.

² Андреев В. С. Научные труды : в 2 т. Т. 2. – М. : Изд. центр ун-та им. О. Е. Кутафина (МГЮА), 2013. – С. 242, 245.

професор помилився тільки в одному, коли поставив у залежність закінчення формування галузі із прийняттям Основ (кодифікацією), як бачимо, соціально-забезпечувальне законодавство досі не кодифіковане, проте галузь права соціального забезпечення є сформованою і такою, що динамічною розвивається.

Ідея кодифікації у формі Основ згодом була підтримана і на рівні кандидатської дисертації М. О. Смірноюю (*пізніше М. О. Буянова – автор М. Ш.*), яка напрацювала окремі теоретичні та практичні пропозиції щодо прийняття Основ законодавства Союзу СРСР та союзних республік про соціальне забезпечення, підготувала проект (структуру) Основ¹. Однак, як показав досвід, ідея ця не була втілена в життя, а соціально-забезпечувальне законодавство так і не було систематизоване, ні у формі кодексу, ні у формі Основ законодавства.

¹ Смирнова М. О. Источники права социального обеспечения : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – М., 1983. – 199 с.

УДК 369(477)

ВИДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Андрій В. В.,

*доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
Київського національного
торговельно-економічного університету,
канд. юрид. наук*

Соціальне страхування є одним із головних механізмів соціальної політики в державі, оскільки передбачає підтримку працездатної частини населення, тобто тих, хто забезпечує створення матеріальних благ, ресурсів у державі і розвиток суспільства в цілому.

Попри наявність відповідних нормативно-правових актів із соціального страхування, термінологічна база в цій сфері залишається недосконалою. Зокрема, відсутнє законодавче визначення таких основоположних і часто вживаних термінів, як «соціальна допомога», «соціальні виплати», «страхові виплати» та «страхові послуги». Іншим недоліком законодавства із соціального страхування є розпливчастість формулювань і розмежування окремих видів соціального забезпечення.

У багатьох законах із соціального страхування і підзаконних нормативно-правових актах застосовуються різні підходи до визначення та розмежування видів соціальних виплат, що утруднює праворозуміння окремих видів соціального забезпечення. Зокрема, у ст. 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV, законодавець використовує поняття «соціальні виплати», відносячи до них (крім пенсійних виплат) ще й доплати, надбавки та підвищення до зазначених виплат, додаткову пенсію. Стаття 9 вищезазначеного Закону визначає види пенсійних виплат і відносить до соціальних послуг допомогу на поховання, яка є грошовою виплатою і не може бути послугою.

У ст. 20 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV визначено види матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. До них віднесено: 1) допомогу по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною); 2) допомогу по вагітності та пологах; 3) допомогу на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві); 4) оплату лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм. У цьому ж нормативно-правовому

акті у ст. 36, де визначені правові засади страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, законодавець оперує вже іншим терміном – «страхові виплати» і під ними розуміє грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку. Страхові виплати складаються зі: 1) страхові виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (щомісячна страхова виплата); 2) страхові виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого); 3) страхові виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності; 4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу. Із положень статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV випливає, що страхові виплати – це втрачений заробіток, допомога, витрати на допомогу. Водночас страхові витрати на медичну та соціальну допомогу недоцільно відносити до страхових виплат, адже це окремий вид соціального забезпечення – страхові послуги.

Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затверджений постановою Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань від 27.04. 2007 р. № 24, передбачає сім видів виплат, які не збігаються з видами страхових виплат, зазначених у ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV. Вищезгаданою Постановою до страхових виплат віднесено: 1) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 2) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого; 3) щомісячну страхову виплату в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого (щомісячна страхова виплата); 4) страхову виплату потерпілому у розмірі його середньомісячного заробітку при тимчасовому переведенні його на легшу нижчеоплачувану роботу; 5) страхову виплату потерпілому під час його професійної реабілітації; 6) щомісячну страхову виплату особам, які мають на неї право в разі смерті потерпілого; 7) відшкодування вартості ритуальних послуг, пов'язаних з похованням померлого. Відшкодування вартості послуг, пов'язаних з похованням померлого, реабілітацією потерпілого законодавець відносить до страхових виплат, а по своїй суті – це страхові послуги.

Зникли взагалі з правового регулювання пенсії у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворювання, які спричинили втрату працездатності. Але у ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня

2003 р. № 1058-IV залишилося посилення, що пенсія по інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання», який уже давно не діє. І черговий етап реформування вітчизняної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування призводить до зменшення видів соціального забезпечення застрахованих осіб та урізання соціальних прав громадян. При цьому законодавець не враховує положення ст. 22 Конституції України, в якій чітко зазначено, що при внесенні змін до вже існуючих нормативно-правових актів чи прийнятті нових не повинно бути зуження обсягу прав і свобод громадян.

Слід зазначити, що в одних нормативно-правових актах законодавець соціальну допомогу називає послугами, а в інших навпаки – соціальні послуги є допомогою чи страховою виплатою. Але послуги не виплачуються грошима і є дією чи сукупністю дій зобов'язаних суб'єктів на користь застрахованих осіб. Тому види забезпечення у системі соціального страхування потребують додаткового дослідження, уточнення, а також внесення змін до вже існуючих нормативно-правових актів і систематизації понятійного апарату в цій сфері.

Таким чином, сьогодні актуально постає питання впорядкування видів виплат та законодавчої бази у сфері соціального страхування, усунення колізій і прогалин у нормативно-правових актах, групування їх у єдину узгоджену систему та забезпечення її дієвого правового регулювання шляхом прийняття Кодексу соціального страхування. Кодифікація законодавства у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування дасть змогу, перш за все, уніфікувати терміни правового регулювання і види виплат цієї сфери соціального забезпечення.

УДК 349.3

**СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАГАЛЬНО-
ОБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ
ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Андрющенко К. М.,

*головний спеціаліст-юрисконсульт
сектору архітектурної та містобудівної
діяльності відділу правового забезпечення
Департаменту територіального контролю
Харківської міської ради, канд. юрид. наук*

Процес розширення масштабів соціальної сфери в Україні є динамічним і здійснюється протягом усього періоду розвитку нашої держави. Одним із ключових її секторів є загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, оскільки ним передбачена підтримка та захист найбільш активної й працездатної частини суспільства, а саме осіб, які створюють матеріальні та нематеріальні блага, призначення яких полягає у споживанні суспільством у цілому. А отже, дослідження проблем даного інструменту спрямоване на встановлення прогалів у реалізації прав застрахованих осіб, механізмах фінансування Фонду соціального страхування України та пошуках можливостей їх вирішення.

Точки зору експертів щодо шляхів вирішення існуючих проблем та механізмів вдосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві становлять широкий спектр – від змін окремих елементів, до перегляду бачення основоположних принципів функціонування даного інституту. Існують радикальні позиції щодо скасування соціального страхування взагалі. Все це є наслідком відсутності в Україні єдиної доктрини загальнообов'язкового державного соціального страхування, яка б надала наукове обґрунтування напрямків та можливостей подальшої еволюції даного правового інституту залежно від встановлених розмірів заробітної плати, податкової системи, демографічного стану тощо. За таких умов важливим є наукове розроблення системи проблем та рекомендацій щодо їх вирішення, оскільки соціальне страхування є одним із найважливіших інструментів, що має безпосередній вплив на соціальний та фінансовий стан працездатної частини населення.

Протягом усіх років незалежності соціальна політика України так і не знайшла свого формування у якості цілісної комплексної стратегії, тож такі інститути, як загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, фактично, існують у вигляді різноманітних видів недостатньо обґрунтованих та фі-

нансово підкріплених виплат, пільг тощо. Кількість та складність проблем соціальної сфери є, фактично, незмінною, оскільки розв'язання одних може призвести до виникнення інших. Їх вирішення є нагальною необхідністю, оскільки соціально-економічний стан нашої держави вимагає віднесення таких питань, як загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, до числа пріоритетних. Дослідження проблем даного інституту дозволить за допомогою застосування наукових підходів встановити найслабші елементи досліджуваного механізму та сформулювати пропозиції щодо їх подолання.

Також варто звернути увагу на безперервну трансформацію вітчизняного законодавства, у тому числі під впливом вимог Європейського Союзу. Незважаючи на постійну зміну основних параметрів загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві, зрозумілим є те, що низка законодавчих приписів вимагає коригування і в подальшому. Дана проблематика актуалізується з огляду на те, що чимало профільних досліджень постійно втрачають свою актуальність з причини прийняття відповідних змін до законодавства. Тому регулярне прийняття змін до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»¹ й важливість досліджуваного інституту в комплексі формують актуальність дослідження питання проблем загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та пропозицій щодо їх вирішення.

На наше переконання, проблеми загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві можна класифікувати наступним чином:

1. Системні – пов'язані з вирішенням основних завдань загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. Тобто це проблеми функціонування механізму, його нормативно-правової основи, проблеми конкретного суспільства тощо. Відповідно, системні проблеми пропонуємо розподілити на дві групи: 1) загальносоціальні проблеми – тобто ті, що за своєю сутністю є негативними тенденціями, що існують в державі, та які мають вплив на соціальне страхування загалом, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві у тому числі, та інші сфери суспільного життя; 2) інституційні проблеми – ті, що є характерними саме для загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві;

2. Теоретичні – проблеми теоретичного встановлення основних категорій інституту загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві.

¹ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від від 23.09.1999 р. № 1105-XIV [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.

Аналіз правової доктрини нашої держави та вітчизняного законодавства дозволяє виділити наступні системні проблеми загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві:

1) загальносоціальні проблеми:

– високий рівень безробіття, в результаті чого Фонд соціального страхування України недоотримує значні суми страхових внесків від працездатної частини населення;

– наявність тіньового ринку праці та тіньової виплати заробітних плат, що має негативні наслідки, аналогічні із попередньою проблемою.

2) інституційні проблеми:

– проблема наповнення коштами Фонду соціального страхування України;

– відсутність залежності між розмірами страхових внесків та сумою кінцевих страхових відшкодувань;

– основоположні принципи, терміни та інструменти організації системи соціального страхування, такі як диференціація соціального і професійного ризиків, еквівалентності страхових внесків і витрат тощо, на практиці не є регуляторами досліджуваного інституту, тобто відбувається нестраховий перерозподіл коштів.

Сьогоднішній стан законодавчого вирішення зазначених проблемних питань перебуває у процесі реформування. Останніми роками було проведено суттєвий перегляд інституту загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. Переконані, що у цьому світлі запровадження загальнообов'язкового державного медичного соціального страхування у взаємозв'язку з реформуванням загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку є вкрай важливим і належить до першочергових завдань, які потребують негайного вирішення, що дозволить створити прозорі й зрозумілі механізми правових, фінансових і соціально-економічних взаємовідносин між роботодавцями і працівниками та державою, а також надасть можливість оптимізувати усі ресурси, передбачені медичною сферою, сферою охорони здоров'я та соціального страхування.

Разом з тим проблематика у даній сфері все ще наявна, причому її характер переважно потребує суттєвих змін у поглядах та регулюванні одразу кількох сфер суспільних відносин. Існуючі проблеми є масштабними та не можуть бути вирішені негайно. В той же час варто відзначити, що законодавець ретельно підходить до врегулювання кожного з існуючих питань. Тому проблеми загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві мають комплексний характер і потребують такого ж вирішення. Активна діяльність науковців та аналіз її надбавь законодавцем у сукупності є пріоритетним шляхом вирішення усіх наявних сьогодні прогалин.

УДК 349.3:364 (477)

ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Бориченко К. В.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету*

«Одеська юридична академія», канд. юрид. наук

Статтею 46 Конституції України громадянам гарантовано 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. Дане положення Основного Закону нашої держави конкретизоване низкою нормативно-правових актів, серед яких Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року, закони України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 1 червня 2000 року, «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року та ін. Проте закріплення права на соціальний захист у численних актах національного законодавства ще не означає його належного забезпечення. Низька ефективність законодавства у сфері соціального захисту, часті порушення відповідного права є наслідком відсутності концептуального системного підходу до формування заходів соціального захисту, що неможливо без розроблення понятійно-категоріального апарату. У зв'язку з цим важливого значення набуває дослідження поняття «механізм забезпечення права на соціальний захист» та встановлення структури такого механізму.

Варто відзначити, що механізм забезпечення права на соціальний захист є складовою механізму забезпечення прав і свобод людини, який відрізняється галузевими особливостями, зумовленими правовою природою досліджуваного права.

При застосуванні категорії «механізм» зазвичай мається на увазі внутрішня будова явища, сукупність станів та процесів, які його складають, сукупність взаємопов'язаних між собою елементів цілісної системи¹. У зв'язку з цим під поняттям механізму забезпечення суб'єктивного права особи варто розуміти «технологію» впливу засобів правового регулювання на суб'єктів права з метою дотримання останніми правових приписів. Саме за допомогою механізму забезпечення право особистості на соціальний захист трансформується з пе-

¹ Снежко О. А. Государственная защита права граждан. – М. : Юрист, 2005. – С. 61.

редбачених нормативно-правовими актами можливостей у реальне благо.

Досить детально механізм забезпечення прав і свобод людини дослідила О. Ф. Скакун, на думку якої, дана правова категорія являє собою систему засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності¹. Як влучно стверджує науковець, завданнями механізму забезпечення прав людини є охорона, захист, відновлення порушених прав, а також формування загальної і правової культури населення.

З урахуванням позиції О. Ф. Скакун можна зробити висновок, що забезпечення права людини, у тому числі й права на соціальний захист, включає в себе його охорону, захист та відновлення у випадку порушення. Як вважає П. М. Рабінович, забезпечення права включає в себе три елементи (напрями) державної діяльності: 1) сприяння реалізації прав і свобод, що здійснюється шляхом створення ефективних гарантій у відповідній сфері суспільних відносин; 2) охорона прав і свобод людини, яка включає в себе в тому числі профілактичні заходи; 3) захист прав і свобод людини, що представляє собою відновлення порушеного правомірного стану, притягнення порушників до відповідальності². О. В. Марцеляк розширює зміст поняття «забезпечення прав і свобод», включаючи до нього, крім вищеперерахованих, також удосконалення національного законодавства країни і приведення його у відповідність до міжнародних стандартів³.

Цікавою є також точка зору Д. О. Авдеева, який дійшов висновку, що забезпечення прав і свобод людини можна розглядати у широкому та вузькому сенсах. У широкому розумінні забезпечення прав людини включає в себе охорону та захист вказаних прав, що має наслідком усебічне їх гарантування. Забезпечення ж прав і свобод людини у вузькому розумінні є діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, громадян та їх об'єднань, що сприяє реалізації належних людині прав і свобод⁴.

У правовій науці склалося досить багато підходів до визначення механізму забезпечення прав і свобод людини. Так, на думку В. В. Радзівської, механізм забезпечення прав і свобод є системою правових інструментів та засобів, створених та закріплених державою

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. – Х. : Консум, 2001. – С. 191.

² Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. – К. : Атіка, 2001. – 176 с.

³ Держава і право. – 2001. – Вип. 12: Юридичні і політичні науки. – 568 с.

⁴ Авдеев Д. А. Правовой механизм обеспечения прав и свобод человека и гражданина в субъектах Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02. – Тюмень, 2004. – С. 203.

для регулювання процесів у сфері прав і свобод людини і громадянина через відповідні органи, їх реального визначення та здійснення¹.

В цілому не заперечуючи логічність та змістовність вищевказаного підходу до формулювання визначення досліджуваної правової категорії, вважаємо, що воно є неповним, оскільки не містить посилення на здійснення з метою забезпечення права заходів охорони та захисту права у випадку його порушення.

Дещо інша позиція до визначення поняття «механізм забезпечення прав і свобод людини і громадянина» відображена у наукових працях Д. О. Авдєєва, на думку якого, правовий механізм забезпечення прав і свобод людини і громадянина є системою органів державної влади, громадських організацій та правових засобів, що ними використовуються з метою реалізації прав і свобод людини і громадянина².

На нашу думку, з такою позицією науковця не можна погодитися, оскільки, як видається, у механізмі забезпечення прав і свобод людини первинними є все ж таки заходи, що здійснюються з певною метою, а не суб'єкти, які ці заходи реалізують. По-друге, перелік суб'єктів, що міститься у визначенні, які, на думку Д. О. Авдєєва, забезпечують права і свободи людини і громадянина, не є вичерпним, що дозволяє зробити висновок про некоректність запропонованого визначення механізму забезпечення прав людини в цілому.

З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок, що юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист є системою взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на утвердження, сприяння реалізації права на соціальний захист шляхом його гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими суб'єктами у формах та способах, передбачених законодавством.

Механізм забезпечення права на соціальний захист включає в себе механізм утвердження, механізм реалізації (здійснення), механізм охорони та механізм захисту закріпленої національними та міжнародними актами законодавства, договірними актами міри можливої поведінки особи, спрямованої на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків.

¹ Радзівська В. В. Формування правового визначення поняття механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина // Права людини в умовах сучасного державотворення: теоретичні і практичні аспекти : зб. тез доповідей за матеріалами IV Міжнар. наук.-практ. конф. студ. і молодих вчених (11 – 12 груд. 2009 р.) / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – Суми, 2009. – С. 40.

² Авдєєв Д. А. Правовой механизм обеспечения прав и свобод человека и гражданина в субъектах Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02. – Тюмень, 2004. – С. 12.

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Герасимчук Л. В.,

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

У ст. 24 Конституції України¹ проголошено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

І далі: «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».

З метою відновлення соціальної справедливості у пенсійному забезпеченні в березні 2015 року було встановлено: «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» (пункт 5 розділу III)².

Однак у частині скасування з 1 червня 2015 року норм щодо призначення щомісячного довічного грошового утримання відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» згідно з Рішенням Конституційного Суду № 4-рп/2016 від 08.06.2016 положення пункту 5 розділу III визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним).

Законодавець почав впроваджувати проголошене, але не у відношенні всіх перерахованих вище посадових осіб.

¹ Конституція України : Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення : Закон України від 02.03.2015 № 213-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 22. – Ст. 145.

Закон України «Про державну службу»¹ в ст. 90 передбачає: пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» у ст. 142 (Пенсія або щомісячне довічне грошове утримання судді у відставці) передбачає наступне: «Судді, який вийшов у відставку, після досягнення чоловіками віку 62 років, жінками – пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виплачується пенсія на умовах, визначених зазначеним Законом, або за його вибором щомісячне довічне грошове утримання» (ч. 1).

Щомісячне довічне грошове утримання виплачується судді в розмірі 50 відсотків суддівської винагороди судді, який працює на відповідній посаді. За кожний повний рік роботи на посаді судді понад 20 років розмір щомісячного довічного грошового утримання збільшується на два відсотки грошового утримання судді (ч. 3).

У разі зміни розміру складових суддівської винагороди судді, який працює на відповідній посаді, здійснюється перерахунок раніше призначеного щомісячного довічного грошового утримання (ч. 4).

Пенсія або щомісячне довічне грошове утримання судді виплачується незалежно від заробітку (прибутку), отриманого суддею після виходу у відставку. Щомісячне довічне грошове утримання суддям виплачується органами Пенсійного фонду України за рахунок коштів Державного бюджету України (ч. 5)².

Вже говорилося про те, що в частині скасування з 1 червня 2015 року норм щодо призначення щомісячного довічного грошового утримання відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» положення пункту 5 розділу III визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним).

Таким чином, у відношенні суддів спеціальне пенсійне забезпечення під виглядом щомісячного довічного грошового утримання збереглося.

Відповідно до ч. 1 ст. 86 Закону України «Про прокуратуру» прокурори мають право на пенсійне забезпечення за вислугу років незалежно від віку за наявності на день звернення відповідної вислуги років. Згідно з ч. 2 ст. 86 вказаного Закону пенсія призначається в розмірі 60 відсотків від суми їхньої місячної (чинної) заробітної плати, до якої включаються всі види оплати праці, з якої було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

¹ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

² Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.

а до 1 січня 2011 року – страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, одержуваної перед місяцем звернення за призначенням пенсії¹.

Отже, в Законі України «Про прокуратуру» збережено спеціальне пенсійне забезпечення.

У п. 8 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій»² указано: «Установити, що норми статті 86 Закону України «Про прокуратуру» щодо пенсійного забезпечення діють до дня внесення змін до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

Указаним Законом внесені відповідні зміни до законодавчих актів України і визначено наступне:

- пенсійне забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 13);

- пенсійне забезпечення народних депутатів здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 14);

- пенсійне забезпечення працівників дипломатичної служби здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 15);

- пенсійне забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 27).

Підбиваючи підсумки, можна зробити наступний висновок: на сьогоднішній день законодавець залишив привилеї у сфері пенсійного забезпечення і для суддів, і для прокурорів.

Отже, пенсійна політика України і наразі потребує перевірки на відповідність принципам послідовності, справедливості та верховенства права.

¹ Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2-3. – Ст. 12.

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій : Закон України від 03.10.2017 № 2148 – VIII // Голос України від 10.10.2017. – № 188.

УДК 349.3: (364-25:378)

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СПЕЦІАЛЬНІ УМОВИ ВСТУПУ ДО ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В 2018 РОЦІ

Кайтанський О. С.,

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

Відповідно до статті 53 Конституції України кожен має право на освіту. Забезпечення права на освіту є одним з основних соціальних прав молоді, саме за допомогою освіти молодь може реалізувати право на працю та право на достатній життєвий рівень. Проте в сучасних умовах окремі категорії населення потребують додаткових заходів забезпечення права на освіту. До таких категорій можна віднести: дітей-сиріт, дітей-інвалідів, дітей учасників АТО та ін. Для вказаних категорій Міністерство освіти та науки передбачає спеціальні умови вступу до вищих навчальних закладів, які відображаються в Умовах прийому на навчання до вищих навчальних закладів на поточний рік (далі – Умови прийому). Саме за допомогою Умов прийому держава забезпечує реалізацію права на освіту окремих категорій осіб. Законодавство передбачає різні форми та види спеціальних умов для вступу. На забезпечення права на освіту в 2018 році розроблено проєкт Умов прийому на навчання до вищих навчальних закладів України в 2018 році (далі – Проєкт).

Відповідно до Проєкту спеціальними умовами щодо участі у конкурсному відборі при вступі для здобуття вищої освіти на основі повної загальної середньої освіти є:

- зарахування за співбесідою;
- участь у конкурсному відборі за іспитами та/або квотою-1, квотою-2.

Спеціальними умовами на здобуття вищої освіти за державним (регіональним) замовленням та за рахунок цільових пільгових державних кредитів на основі повної загальної середньої освіти є можливість:

- зарахування за результатами співбесіди, квотою-1 або квотою-2 на місця державного або регіонального замовлення;
- зарахування за квотою-3 на місця регіонального замовлення;
- переведення на вакантні місця державного або регіонального замовлення осіб у порядку, передбаченому Умовами прийому, якщо вони зараховані на навчання за іншими джерелами фінансування на відкриту або закриту (фіксовану) конкурсну пропозицію;

– переведення на місця за рахунок цільових пільгових державних кредитів осіб у порядку, передбаченому законодавством, якщо вони заховані на навчання за рахунок коштів фізичних або юридичних осіб.

Проте вказаний перелік не відображає повною мірою передбачені законом спеціальні умови для вступу до вищих навчальних закладів.

Так, відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», в якості соціальної пільги передбачено, що:

Особа, у якої один з батьків є військовослужбовцем, який має вислугу в календарному обчисленні 20 років і більше, особа, у якої один з батьків є громадянином, звільненим з військової служби за віком, за станом здоров'я чи у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, вислуга років у календарному обчисленні якого становить 20 років і більше, особа, у якої один з батьків є військовослужбовцем, який став інвалідом внаслідок захворювання, пов'язаного з проходженням військової служби, користується переважним правом зарахування до військових ліцеїв, ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою, до вищих військових навчальних закладів та вищих навчальних закладів, які мають військові навчальні підрозділи, за умов успішного складання іспитів та відповідності іншим вимогам і правилам прийому до цих навчальних закладів, протягом трьох років після здобуття необхідного для вступу рівня загальної середньої освіти.

Особа, у якої один з батьків (усиновлювачів) був військовослужбовцем, який загинув чи визнаний судом безвісно відсутньою особою при виконанні ним обов'язків військової служби, протягом трьох років після здобуття відповідної загальної середньої освіти зараховується поза конкурсом за особистим вибором спеціальності до державних і комунальних вищих та професійно-технічних навчальних закладів України для навчання за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів.

Даний Закон передбачає переважне право на зарахування та право на зарахування поза конкурсом, які не передбачено Проектом. Саме тому з метою забезпечення права на освіту окремих категорій осіб до переліку спеціальних умов, передбачених проектом Умов прийому на навчання до вищих навчальних закладів України у 2018 році, необхідно внести зміни та передбачити переважне право на зарахування та право на зарахування поза конкурсом. Крім того, за необхідне вбачається передбачити перелік осіб, які матимуть право на вступ за вказаними спеціальними умовами, зокрема особи, передбачені частиною 5 статті 13 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У НАЦІОНАЛЬНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Клименко А. Л.,

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

Серед основних умов повної інтеграції України до міжнародного правового простору є не тільки її формальна участь у європейських інтегративних системах, якими є Рада Європи і Європейський Союз, членом якого вона прагне стати у найближчому майбутньому, а й реальне прийняття нею європейських демократичних цінностей, у першу чергу, трансформація країни у демократичну та правову державу. Остання можлива тільки на підставі перебудови національної правової системи, яка повністю відповідала б європейській, і при неухильному дотриманні загальновизнаного фундаментального принципу, яким є верховенство права.

Функціонування соціального захисту згідно з міжнародними соціальними стандартами має здійснюватися за відповідними принципами, що охоплюють: (а) всебічність (універсальність) соціального захисту; (б) рівність прав і можливостей, заборону дискримінації; (в) диференціацію умов та рівня соціального захисту; (г) наукову та економічну обґрунтованість соціальних нормативів; (ґ) незменшуваність змісту та обсягу соціальних виплат та послуг; (д) державну гарантованість встановлених прав у сфері соціального захисту.

З урахуванням міжнародно-правових актів, положень Конституції України і статусу людини (громадянина, особистості) право на соціальний захист слід розглядати в таких взаємопов'язаних аспектах: (а) воно належить до категорії прав природних і невід'ємних від індивіда; (б) існує незалежно від закріплення в законодавчих актах держави; (в) є об'єктом міжнародно-правового регулювання та захисту. Це право характеризує індивіда як представника роду людського, є похідним від його права на життя та одночасно є правом особистості, тобто правом, що належить конкретному індивіду в конкретній ситуації (під «особистістю» прийнято мати на увазі людину, громадянина, іноземного громадянина, особу без громадянства, біженця, вимушеного переселенця та ін.).

Важливим гарантом реалізації соціальних прав є дієвий соціальний захист, який є функцією, перш за все, суспільства (а не тільки держави) щодо забезпечення соціального становища людини, яке склалося внаслідок дії соціальних ризиків і яке відповідає умовам, що органічно впливають з її невід'ємних і загальновизнаних соціальних прав, тобто з міжнародно-правових стандартів соціального забезпечення.

Систему соціального захисту людини в Україні можна поділити на 2 підсистеми: нестрахову і страхову, залежно від тих джерел, за рахунок яких фінансується відповідний вид такого захисту. В окремих випадках ці 2 під-

системи переплітаються: до страхових провадяться нестрахові (бюджетні та позабюджетні) доплати. Приміром, отримувачі страхових пенсій при дотриманні відповідних умов можуть оформити субсидії на покриття витрат по сплаті житлово-комунальних послуг, користуватися послугами так звані «гарячих обідів», «продуктових пакунків», «соціального житла» тощо за рахунок благочинних громадських організацій.

Поділ матеріально-правових гарантій права на соціальний захист залежно від організаційно-правової форми його реалізації пропонується на такі 2 основні групи, але вже від настання страхового чи нестрахового соціального ризику: (а) нестрахові гарантії здійснення права на соціальний захист за рахунок бюджетних коштів державного та місцевого рівнів, а також додаткових донорських (добровільних) пожертв та інших засобів фінансування (соціальна підтримка, соціальне обслуговування тощо); (2) страхові гарантії здійснення права на соціальний захист за рахунок загальнообов'язкового державного соціального страхування. В середині кожної групи ці гарантії можуть бути конкретизовані. Теоретичне вивчення соціальних ризиків включає розширення меж пізнання категорії «соціальний ризик» у житті суспільства, а практичне – вироблення рекомендацій, механізмів, методик, шляхів зниження впливу ризиків на соціум та зменшення ймовірності виникнення кризових ситуацій, підґрунтям яких виступають ті ж таки соціальні ризики. Розвиток теорії соціальних ризиків, визначення їх переліку та розроблення концепції їх подолання – обов'язкові умови побудови міцної соціальної держави.

Державні соціальні стандарти є не лише елементами соціальної політики, орієнтирами в правотворчій діяльності, засобом боротьби з бідністю, механізмом вирівнювання соціальної захищеності громадян різних соціально-демографічних груп (як вони представлені у правовій та економічній літературі), а й частиною механізму реалізації соціальних прав громадян, у тому числі їх конституційного права на гідний рівень життя. Останнє зобов'язало встановлювати науково обґрунтовані розміри соціальних стандартів, використовуючи, в першу чергу, економічні розрахунки і враховуючи правове вирішення того чи іншого питання в історичному розрізі.

Імплементация міжнародно-правових стандартів соціального забезпечення національним законодавством дозволить підтягти мінімальні розміри окремих страхових виплат, зокрема пенсій за віком, по інвалідності, допомоги в разі втрати годувальника, у випадку безробіття і встановити гарантії їх виконання. Для забезпечення повної відповідності цим стандартам треба провести адаптаційну діяльність шляхом внесення до Конституції та актів чинного соціального законодавства України змін та доповнень.

Аналізуючи зміст нормативно-правових актів, тенденцій розвитку правотворчої діяльності у сфері соціального забезпечення, можна стверджувати, що у XXI ст. міжнародна спільнота вступила з міжнародним кодексом соціального захисту. Загальними зусиллями створено звід міжнародно-правових стандартів соціального забезпечення – нормативної субстанції міжнародного права в цій царині.

УДК 349.3

ДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ СТАТТІ 46 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ

Матвієнко Є. П.,

*головний спеціаліст відділу з питань виплати пенсій
ГУ ПФУ в Івано-Франківській області,
канд. юрид. наук*

Прийнята 26 червня 1996 року Конституція України закріпила основні риси новоствореної держави як суверенної, незалежної, демократичної, правової та соціальної¹. Це означає, що соціальні права громадян є найвищою цінністю в нашій державі, а соціальна політика, як складова загальнодержавної політики, – формою реалізації гарантованих Конституцією та законами України прав людини у цій сфері.

Основні права та свободи людини й громадянина поділяються на особисті, політичні, економічні, соціальні та культурні. Соціальні права – це можливості людини забезпечити собі та своїм рідним нормальне існування в суспільстві. За Конституцією України, до них належить велика кількість різноманітних прав (зокрема, право на працю (ст. 43), на страйк (ст. 44), на відпочинок (ст. 45), на житло (ст. 47), на достатній життєвий рівень (ст. 48), на охорону здоров'я, медичну допомогу і медичне страхування (ст. 49), та інші). Важливе місце серед них займає право на соціальний захист (ст. 46).

Складовою системи соціального захисту є право на соціальне забезпечення. Воно виконує функцію накопичення та розподілу коштів, призначених для соціальної допомоги, виплат по соціальному страхуванню та ін. У сучасних соціально-економічних умовах реалізація права на соціальне забезпечення, яке займає одне з центральних місць серед соціально конституційних прав, одночасно є й найбільш проблематичним. Це пояснюється тим, що воно стосується найбільш незахищеної частини населення України. Тому розв'язання цієї проблеми допоможе кожному громадянину вільно розвиватися, реалізовувати свої здібності, одержувати належний дохід, поліпшувати добробут, досягти рівності й соціальної справедливості².

Так, у статті 46 Конституції України встановлено, що кожна людина має право на соціальний захист, у тому числі й на соціальне забезпечення. Ця сфера діяльності кожної держави має велике значення для створення гідного рівня життя населення. Але що ж таке «гідний

¹ Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України : навч. посіб. / М. Д. Бойко. – К. : Олан, 2004. – С. 19–20.

рівень життя населення»? Як визначити, який саме рівень зможе максимально задовольнити постійно зростаючі матеріальні та духовні потреби населення?

Гідність життя людини – це оціночна категорія, тому вона об'єктивно позбавлена універсального змісту. Гідний, як позначено в старовинному словнику Даля, це – людина, що заслуговує, належна, пристойна, діє згідно з вимогами правди, честі. Інакше кажучи, «гідна поваги», «гідна довіри», «заслуговує уваги», «належна» – така, якою повинна бути Людина з великої букви», «належна – людина, яка володіє високим почуттям обов'язку, відповідного вимогам свого часу», «пристойна в поведінці», «згідно з вимогами правди, честі», не відступає від правил правди і честі ні за яких обставин¹.

Вивченню цього питання присвячено багато праць видатних вчених, таких як: М. Абдуллаєв, Г. Атаманчук, А. Венгеров, В. Іваненко, Д. Керімов, С. Леонов, В. Литвиненко, І. Ростовщиков та ін. Але все ж такі малодослідженими є особливості взаємозв'язку, що виникає між юридичним закріпленням та реалізацією прав і свобод особи та громадянина.

Норми, які закріплюють право людини на гідний (належний) або достатній рівень життя, містяться у багатьох міжнародних нормативних актах з прав людини різної юридичної сили та конституціях різних країн. Так, у ч. 1 статті 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) визнається право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя. Цей нормативно-правовий документ також закріплює права працюючого на задовільне існування, що повинне бути забезпечене рівнем заробітної плати, і кожного на достатній життєвий рівень, який за необхідності підтримується соціальними виплатами². Слід зазначити, що аналогічні положення дублюються ще у деяких регіональних міжнародних актах з прав людини.

Переглянута Європейська соціальна хартія 1996 року встановила рівень соціального забезпечення, який орієнтується на Європейський кодекс соціального забезпечення (1990 р.). Кодекс містить мінімальні соціальні стандарти, які держави повинні надавати у зв'язку із дев'ятьма соціальними ризиками – хворобою, безробіттям, старістю, трудовим каліцтвом, професійною хворобою, материнством, інвалідністю, втратою годувальника, утриманням дітей³.

¹ Жити гідно – що це значить? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrtvoru.info/tvig-na-temu-zhyty-hidno-scho-tse-znachyt>.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

³ Європейський кодекс соціального забезпечення від 16 квітня 1964 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/tpart17/isx17297.htm>.

Досить часто поняття «гідне життя» у суспільстві сприймається як морально-етична, а не нормативно-правова категорія, і кожен вкладає своє суб'єктивне сприйняття складових її змісту виходячи із свого соціального походження, соціального стану, інтелектуального розвитку і життєвих установок¹. В той же час потребує уточнення питання про те, на рівні якого саме прожиткового мінімуму має забезпечуватися гідний рівень життя особи. Так, відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-XIV, прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років; дітей віком від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність². Отже, є чотири види прожиткового мінімуму. Який саме з них має застосовуватися для реалізації зазначеного права? Відповідно до практики застосування цих норм держава забезпечує гідний рівень життя людини на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, який є найнижчим серед усіх видів прожиткового мінімуму.

Саме тому пропонується внести зміни до статті 46 Конституції України та викласти її у наступній редакції: «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. ... Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом для відповідної категорії громадян». Але, на мою думку, в якості соціального стандарту більше не підходить для соціальних (пенсійних) правовідносин, оскільки він є досить низький і не може дозволити особі забезпечити свої потреби у повному обсязі.

Гідний рівень життя повинен дістати конкретне закріплення у соціальному законодавстві України та стати орієнтиром для визначення розмірів заробітної плати, пенсії та інших соціальних виплат, які забезпечують існування людини. Дуже важливо, щоб при цьому, з одного боку, дотримувався принцип соціальної справедливості, але з іншого – не страждала людська гідність. Саме забезпечення гідного рівня життя є основною метою соціальної політики держави та загальної системи соціального захисту населення, одним із найважливіших принципів права соціального забезпечення.

¹ Комар М. С. Право на гідний рівень життя в системі прав людини // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2013. – № 6-2. Т. 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc6-2-1/09.pdf>.

² Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.

УДК 349.3: (342.734:364)

ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Медвідь А. О.,

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

Однією із найбільш значущих гарантій забезпечення реалізації будь-якого права є ефективна система його захисту. Право особи на соціальне забезпечення, у тому числі учасником якого є недержавний сектор, – базове, фундаментальне та таке, порушення якого може суттєво вплинути на добробут як однієї особи, так і масштабно – життя суспільства в цілому. Тому необхідність висвітлення теоретичних та правових основ інституту захисту соціально-забезпечувальних прав у сфері недержавного соціального забезпечення не викликає сумніву та характеризується безспірною актуальністю, враховуючи порівнянню новизну досліджуваних правовідносин, адже дана форма соціального захисту здобула свій розвиток не так давно.

Захист права особи на недержавне соціальне забезпечення традиційно доцільним видається розглядати в широкому і вузькому значеннях. У першому він являє відображення захисної та соціальної функцій держави, тобто забезпечення достатнього рівня життя населення, засобом закріплення як державних соціальних стандартів і гарантій, так і правової основи для розвитку та здійснення відмінних від державних заходів підтримки населення в цілому або окремих соціальних груп, та індивідів.

У вузькому розумінні захист будь-якого права, у тому числі на недержавне соціальне забезпечення, означає забезпечення додержання, попередження порушень, відновлення порушених прав або визнання невизнаних, та притягнення до відповідальності винних осіб.

Як слушно зазначає І. В. Лагутіна, у юридичній літературі, форми захисту прав диференціюються на: 1) юрисдикційну (міжнародний і національний рівень) та 2) неюрисдикційну¹. Дану класифікацію раціонально використати і в світлі захисту прав у сфері недержавного соціального забезпечення.

Особливої уваги заслуговує національний рівень юрисдикційної форми захисту, а саме державний захист, адже засобом звернення до суду та здійснення нагляду та контролю відповідними органами і від-

¹Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників* : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – О., 2007. – С. 8.

бувається відновлення або визнання права особи на соціальний захист у випадку його порушення, обмеження або невизнання.

Так, у світлі цього поширення набуває практика діяльності судів загальної юрисдикції як найбільш ефективного механізму захисту прав у сфері недержавного соціального забезпечення.

Н. Б. Болотіна, позиція якої видається найбільш обґрунтованою та вдалою, зазначала, що недержавне соціальне забезпечення як елемент структури соціального захисту України включає такі дві складові: недержавне пенсійне забезпечення та недержавні соціальні послуги¹.

Як правило, спори у сфері недержавного соціального забезпечення, передусім, стосуються саме пенсійного страхування (забезпечення) та розглядаються в порядку цивільного судочинства. Незважаючи на те, що судова практика є незначною, можливим видається виокремити низку основних причин, через які вони виникають, а, відповідно, і категорії справ: затримка у здійсненні одноразових грошових виплат адміністратором пенсійного фонду; відмова НПФ оплачувати договір страхування; переведення пенсійних коштів на пенсійний депозитний рахунок; введення споживачів в оману щодо природи пенсійних депозитних рахунків, особливо у частині можливостей дострокового повернення вкладів за договорами про відкриття пенсійних депозитних рахунків; недостатнє розуміння суті та правового регулювання пенсійних депозитних рахунків та договорів довічного страхування пенсій з боку споживачів послуг із недержавного пенсійного забезпечення².

Судова практика щодо соціального обслуговування – іншої численної групи правовідносин, характеризується лише поодинокими випадками, адже, переважно, в подібних категоріях справ відповідачем виступає саме суб'єкт з боку держави. Очевидно, що надання соціальної послуги (або їх комплексу) службами, відмінними від «держави» (підприємствами, закладами, організаціями, об'єднаннями, окремими фізичними особами тощо) за своєю природою знижують ступінь «споживчого» ставлення отримувачів, що, на жаль, певною мірою є характерним для державного соціального обслуговування, а відповідно – міру невдоволення з боку клієнтів, що, природно, безпосередньо відображаються на кількості звернень до суду. Якщо, все ж таки, мова йде про недержавний сектор соціального обслуговування – більшість позивних вимог стосується невідповідної якості наданих соціальних послуг, а саме їх недостатнього обсягу (наприклад, Справа № 333/8163/15-ц за позовом ОСОБА_1 до Приватного акціонерного

¹ Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – С. 6.

² Краснов Є. В. Захист прав у сфері соціального забезпечення : навч.-метод. посіб. – О. : Фенікс, 2015. – С. 38.

товариства «Приазовкурорт» в особі філії Приватного акціонерного товариства «Приазовкурорт» «Клінічний санаторій «Великий Луг»¹.

Іншим важливим механізмом по забезпеченню прав у сфері недержавного соціального забезпечення є державний нагляд і контроль, що здійснюється, в першу чергу, для попередження, виявлення порушення та відновлення досліджуваних прав.

Так, положення окремих законодавчих актів містять норми щодо здійснення даних заходів: розділ XI Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV, розділ VI Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 р. № 5073-VI, ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV тощо. Крім цього, ці та інші закони містять численні відсылні норми щодо досліджуваного питання.

Очевидно, що для правового регулювання системи захисту прав у сфері недержавного соціального забезпечення характерною є значна розпорошеність та наявність великої кількості посилань на норми інших законів та підзаконних нормативно-правових актів, що значно перешкоджає ефективному правозастосуванню. Рішенням цієї проблеми могло б стати прийняття Закону України «Про недержавне соціальне забезпечення» із відповідним розділом – «Захист прав у сфері недержавного соціального забезпечення».

¹Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя у справі № 333/8163/15-ц/Електронний ресурс. – [Режим доступу]: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56985934>.

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мельник В. П.,

*доцент кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін
Київського інституту інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

У системі декларованих в Україні реформ важливе місце посідає реформування соціально-правового статусу осіб з інвалідністю, ураховуючи сучасні тенденції розвитку громадянського суспільства, удосконалення соціального захисту, у тому числі посилення доступності, прозорості та доступності соціальних прав¹. Доречно наголосити, що законодавче регулювання соціально-правового статусу осіб з інвалідністю є достатньо складним, суперечливим та недосконалим².

Прийнятий ще у 1991 році Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (ст. 1) передбачає, що особи з інвалідністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. При цьому центральні і місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, установи і організації (незалежно від форми власності і господарювання, виду діяльності і галузевої належності), їх філії, відділення, представництва, що ведуть окремий облік результатів фінансової та господарської діяльності, банки та інші фінансові установи, а також представництва іноземних юридичних осіб (у тому числі міжнародних організацій), які використовують працю найманих працівників – громадян України, якщо інше не передбачено міжнарод-

¹ Іншин М. І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права : зб. матеріалів учасників всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. – С. 17–18.

² Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 берез. 1991 р. № 875-XII// Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252. Конвенція про права осіб з інвалідністю : конвенція ООН від 13 груд. 2006 р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 101. – Ст. 3496. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї : Закон України від 16 груд. 2009 р. № 1767-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 9. – Ст. 77.

дними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, фізичні особи, які використовують найману працю, залучають представників громадських організацій інвалідів до підготовки рішень, що стосуються прав та інтересів інвалідів. Незважаючи на конструктивний характер такого підходу, його соціально-гуманітарну спрямованість, питання щодо реалізації та гарантування прав осіб з інвалідністю залишається одним із найбільш важливих та складних, переважно через відсутність достатньої мотивації суспільства та держави щодо їх реалістичного забезпечення. Якщо проаналізувати інші положення вищезазначеного Закону (ст.ст.17 – 40), то вони визначають лише окремі механізми реалізації та гарантування прав осіб з інвалідністю (наприклад, у сфері зайнятості, освіти, охорони здоров'я тощо). До того ж його норми не ураховують міжнародних соціальних стандартів. Ратифікована Верховною Радою України ще 16.12.2009 р. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю повною мірою не імplementована у національне законодавство¹. Насамперед, йдеться про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». За таких обставин складно вести мову про доступність соціально-правового статусу осіб з інвалідністю.

Доречним буде наголосити, що соціально-правовий статус осіб з інвалідністю включає систему визначених нормами права прав та пов'язаних із ними гарантій, пільг осіб з інвалідністю, механізмів реалізації, правової охорони, а також їх обов'язків. З правової точки зору, соціально-правовий статус осіб з інвалідністю, по-перше, має за мету забезпечення доступу осіб з інвалідністю до усіх сфер суспільного життя; по-друге, включає систему прав та пов'язані з ними гарантії та пільги; по-третє, характеризується вичерпним переліком обов'язків; по-четверте, характеризується системою механізмів правової охорони та захисту прав осіб з інвалідністю. Разом із тим в умовах сьогодення його можна характеризувати як достатньо вразливе правове явище з огляду на наступні чинники: 1) невідповідність тенденціям розвитку безбар'єрного суспільства та держави; 2) відсутність належного рівня врахування міжнародних соціальних стандартів; 3) наявність суперечливого законодавства з питань прав осіб з інвалідністю; 4) наявність непрозорої та недоступної системи прав осіб з інвалідністю, у тому числі їх гарантій та пільг; 5) відсутність чіткої системи обов'язків осіб з інвалідністю; 6) відсутність чітких, дієвих та прозорих механізмів реалізації та гарантування прав осіб з інвалідністю; 7) відсутність ме-

¹ Костюк В. Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі національного законодавства України // Конвенція ООН про права інвалідів: чотири роки практичної дії : матеріали всеукр. конф. ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій», м. Острог, 20–21 верес. 2013 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К. : ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2014. – С. 24–25.

ханізмів правової охорони та захисту прав осіб з інвалідністю; 8) недосконалість державного нагляду та громадського контролю.

Перспективними напрямками удосконалення соціально-правового статусу осіб з інвалідністю є наступні: 1) формування національної стратегії розвитку соціального захисту осіб з інвалідністю; 2) посилення взаємної координації та активізації позиції держави та інститутів громадянського суспільства з питань прав осіб з інвалідністю; 3) формування дієвої та доступної моделі соціально-правового статусу осіб з інвалідністю, виходячи із міжнародних соціальних стандартів, зарубіжного та національного досвіду; 4) розроблення проекту Кодексу про права осіб з інвалідністю, його міжнародне та громадське обговорення, проведення відповідних експертиз; 5) ухвалення Кодексу про права осіб з інвалідністю, запровадження постійного моніторингу за дотриманням прав осіб з інвалідністю; 6) забезпечення дієвого нагляду та контролю за дотриманням прав осіб з інвалідністю.

УДК 349.3

ОСОБИСТЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЛЮДИНИ

Нестерцова-Собакарь О. В.,

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

Становлення України як правової, соціальної держави потребує постійного удосконалення існуючих і створення нових механізмів, спрямованих на реалізацію прав та свобод людини і громадянина. Інститут прав людини повинен займати центральне місце не лише в нормах цивільного права, а й інших галузей права. Конституція України встановлює обов'язок держави створити умови для реалізації прав людини, в тому числі тих, що пов'язані з життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням.

Охороняти та забезпечувати реалізацію прав та інтересів громадян у випадку понесення непередбачуваних втрат можна за допомогою інституту особистого страхування. Інститут страхування давно відомий цивільному праву України. Особисте страхування мало і має свої правові засади в Україні, однак динамічно не розвивалось і досі перебуває у стагнаційному стані¹. Отже, створення ефективного правового механізму регулювання правовідносин особистого страхування – гаранта його надійного функціонування, потребує певних наукових розробок і вдосконалення державної політики у сфері страхування. Саме тому розгляд особливостей особистого страхування в Україні є одним з актуальних завдань як в теорії, так і на практиці.

Перш за все, варто наголосити на тому, що особисте страхування є самостійною галуззю страхової діяльності, в якій об'єктами виступають майнові інтереси громадян, пов'язані зі здоров'ям, життям та пенсійним забезпеченням. Основною метою його є надання послуг фізичним особам для страхового захисту їхнього життя та здоров'я. До системи особистого страхування відносять такі види страхової діяльності: страхування життя та пенсій, страхування від нещасних випадків та хвороб, медичне страхування. Кожен із цих видів страхової діяльності має свій конкретний об'єкт страхування та перелік страхових ризиків, на випадок настання яких укладаються угоди або договори страхування².

¹ Блащук Т. В. Цивільно-правове регулювання особистого страхування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. – К., 2003. – С. 3.

² Приймак І., Сиротюк Х. Аналіз системи особистого страхування в Україні: проблеми та перспективи // Економічний аналіз: зб. наук. пр. – Вип. 8. Ч. 1. – Тернопіль :

Важливо зауважити, що особисте страхування має багато спільного із соціальним страхуванням, і насамперед щодо об'єктів страхового захисту громадян¹. Проте між особистим страхуванням і соціальним є відмінності. Головна з них стосується джерел формування страхових фондів. В особистому страхуванні ними є переважно індивідуальні доходи громадян, а в соціальному – кошти підприємств, установ, організацій. Особисте страхування може здійснюватися в добровільній і обов'язковій формі, а соціальне – лише в обов'язковій².

Як свідчить аналіз, особисте страхування є важливим механізмом соціального захисту населення, який, доповнюючи державне соціальне страхування, дозволяє вирішити низку проблем у сфері охорони здоров'я та пенсійного страхування, не збільшуючи при цьому навантаження на державний бюджет³. Безумовно, ефективний та налагоджений механізм соціального захисту населення є важливим соціальним критерієм рівня розвитку і добробуту суспільства.

Розвиток особистого страхування має велике значення щодо соціально-економічного стану держави та соціального захисту окремої людини. Так, з одного боку, воно захищає здоров'я, працездатність та добробут людей, а з іншого – стабілізує розвиток економіки шляхом накопичення коштів та інвестування їх в економіку держави, яке має тривалий характер.

Сьогодні формування сучасного страхового ринку України здійснюється в надзвичайно складних умовах, що пов'язано з багатьма чинниками, головними з яких є неадекватність капіталізації українських страховиків; незадовільна законодавча та нормативна бази щодо державного регулювання та контролю за діяльністю страхових організацій; ізолятивність українського страхового ринку від міжнародного; вплив на ринок сучасної фінансово-економічної кризи. Держава має бути вкрай зацікавлена у розвитку страхування, особливо – особистого страхування, що виконує важливу соціальну функцію в

Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2011. – С. 302 – 303.

¹ Козоріз Г. Г. Соціальне страхування як елемент державної соціальної політики // Регіональна економіка. – 2016. – № 1. – С. 70–77. Велисар Т. І. Соціальне страхування як складова системи соціального захисту населення України: актуальні питання // Вісник Житомирського національного агроєкологічного університету. – 2013. – № 1-2 (2). – С. 290–296.

² Сержанов В. В., Костьов'ят Г. І. Проблеми особистого страхування в Україні // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. –2012. – Вип. 2 (36). – С. 256.

³ Приймак І., Сиротюк Х. Аналіз системи особистого страхування в Україні: проблеми та перспективи // Економічний аналіз: зб. наук. пр. – Вип. 8. Ч. 1. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2011. – С. 303.

сучасному суспільстві¹.

Сучасний стан розвитку законодавства в даній сфері характеризується неадекватністю правових норм реальним страховим відносинам, їх суперечливістю, створює передумови для зловживань з боку учасників страхових правовідносин². Звідси можна стверджувати, що важливим напрямком розвитку особистого страхування в Україні є активізація його обов'язкових видів. При цьому активізація розвитку особистого страхування неможлива без виваженої державної політики на страховому ринку, підвищення якості страхових послуг, відпрацювання механізму захисту прав споживачів страхових продуктів тощо. Крім того, не менш важливим методом стимулювання розвитку особистого страхування стане ревізія існуючих та запровадження нових видів обов'язкового особистого страхування та проведення стимулюючої податкової політики з боку держави.

Однак позитивними тенденціями розвитку особистого страхування в Україні є: збільшення обсягів страхових резервів на один договір; вирівнювання темпів зростання страхових премій та страхових резервів; збільшення рівня страхових виплат як свідчення зростання повноти виконання своїх зобов'язань перед страхувальником; поєднання конкуренції між страховими компаніями, які здійснюють особисте страхування³.

Таким чином, особисте страхування є важливим механізмом соціального захисту населення, який, доповнюючи державне соціальне страхування, дозволяє вирішити низку проблем у сфері охорони здоров'я та пенсійного страхування. Активізація та розвиток цієї галузі страхування неможливі без державної політики на страховому ринку, підвищення рівня страхових послуг, додержання механізму захисту прав споживачів страхових продуктів тощо.

Безумовно, подальший успішний розвиток особистого страхування залежатиме від розширення переліку страхових послуг, підвищення їхньої конкурентоспроможності, розширення їхньої інфраструктури, удосконалення порядку оподаткування страхової діяльності відповідних компаній, подальшої інтеграції України у міжнародні структури. Проблеми реалізації особистого страхування в Україні як важливого механізму соціального захисту населення потребують подальших досліджень з метою вироблення пропозицій щодо удосконалення механізму соціального захисту населення.

¹ Бачо Р. Й. Сучасні тенденції розвитку страхування здоров'я в Україні у посткризовий період [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnik-ecopot.mgu.od.ua/journal/2015/10-2015/48.pdf>.

² Блащук Т. В. Цивільно-правове регулювання особистого страхування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03. – К., 2003. – С. 3.

³ Бачо Р. Й. Оцінка діяльності страхового підприємництва регіонів України // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Економічні науки. – 2009. – № 3 (49). – С. 229.

ЕВОЛЮЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Острорверх Л. Л.,

*доцент кафедри фінансового права
та фіскального адміністрування
Національної академії внутрішніх справ,
канд. екон. наук, доцент*

В середньовіччі соціальним забезпеченням німецьких, хворих, старих займалися члени сім'ї, а також суспільні громади, до яких належав індивід (церква, цех). Гострою проблема стала з бурхливим розвитком промисловості. Нехтувати даним питанням, залишаючи його поза увагою держави, стало неможливо у зв'язку з назріванням соціального бунту. З кінця 19 століття питання соціального забезпечення населення переходить до рук держави. Національні стандарти в цьому питанні відігравали основну роль, але фундаментальні основи були спільними. Так, засновником системи соціального забезпечення вважається німецький канцлер Отто фон Бісмарк. Він уперше запровадив закони про медичне страхування, страхування на випадок інвалідності, від нещасного випадку та пенсію на старість. Свою соціальну програму Бісмарк назвав прикладним християнством. В законі про пенсійне забезпечення Бісмарк встановив пенсійний вік на рівні 70 років (при тому, що середня тривалість життя робітників у Німеччині на той час становила 45 років).

Елементи соціального забезпечення поступово почали впроваджувати і інші європейські держави, особливо після революції 1917 року, яка сталася в Росії. Цікавим у цьому контексті є приклад Швеції. Соціал-демократи, що безперервно керували країною у 1932 – 1976 рр. розробили так звану концепцію «Народного дому». Введені ними елементи планової економіки дозволили досить ефективно перерозподіляти створений у країні ВВП. Так званий «шведський соціалізм» дозволив ввести в країні безкоштовну систему освіти на всіх рівнях, включно з університетами. Всім громадянам було гарантовано безкоштовне медичне обслуговування. Рівень бідності в країні і сьогодні залишається одним із найнижчих у світі. Проте у сучасних умовах, загрозу «шведському соціалізму» становить демографічна ситуація. Зростання кількості людей похилого віку ставить під загрозу виконання високих стандартів соціального забезпечення. Але і тут шведська модель спрацьовує: в країні високий рівень фіскальної дисципліни при високому рівні ставок податку на доходи.

У сучасній економіці через страхування реалізується державна політика соціально-економічного захисту населення, а також формується значні інвестиційні ресурси. Функціонування цивілізованого страхового ринку є ознакою розвиненості країни та соціальної свідомості її населення. Наявність в країні дієвої системи суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальний захист її населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві), свідчить про ступінь зрілості суспільства і в цілому визначає комфортність

проживання в тій чи іншій країні, забезпечує відчуття захищеності. Останнє є однією з головних умов у шкалі цінностей людини (після задоволення фізіологічних потреб).

Забезпечення соціально-економічного захисту населення більшості високорозвинених країн світу побудоване на дієвому функціонуванні страхового ринку. Останній формується в умовах поступового підвищення базових макроекономічних показників, зокрема зростання валового внутрішнього продукту, низьких темпів інфляції, стабільності національної валюти, що дає змогу забезпечити його динамічний розвиток. З макроекономічної точки зору, соціальне забезпечення (захист) є системою управління соціальними ризиками з метою компенсації їх дії на процес розширеного відтворення населення. Як соціально-економічна категорія соціально-економічне забезпечення є відносинами щодо перерозподілу національного доходу з метою забезпечення встановлених стандартів життя для кожної людини в умовах дії соціальних ризиків. Існування економічних ризиків створює незручності, економічну небезпеку та невпевність. Наявність в країні дієвого та ефективного механізму страхування є тим важелем, що дозволяє управляти та керувати ризиками в раціональний та вичерпний спосіб, дозволяє людям обирати, які ризики є прийнятними для них, а від яких вони б хотіли себе захистити. Таким чином, створення середовища для повноцінного захисту від соціально-економічних ризиків є нагальною потребою сучасного життя. Побудова цивілізованого страхового ринку і є таким середовищем. Очікується, що ефективний страховий ринок:

- значно зменшить рівень ризику та втрат і збільшить обізнаність людей про ризик;
- покращить якість життя, забезпечить соціальний захист та допоможе державному сектору;
- сприятиме комерційній діяльності та підприємству, стабілізуватиме економіку;
- прискорить мобілізацію капіталу та його ефективне інвестування через фінансові ринки.

Сьогодні страхування тісно пов'язується з однією із найважливіших систем нашого життя – пенсійною реформою. Діюча модель солідарної пенсійної системи не відповідає вимогам сучасних реалій не лише української, але і світової спільноти. Демографічна ситуація, яка склалася в більшості високорозвинених країн, характеризується зменшенням індексу народжуваності, підвищенням тривалості життя, скороченням кількості працюючих (особливо в Україні) та унеможливорює ефективне управління пенсійним забезпеченням на старій основі використання солідарно-розподільчої пенсійної системи. Отже, питання пенсійного забезпечення постало дуже гостро. Дії українського уряду щодо покращення ситуації (оподаткування пенсій працюючих пенсіонерів, збори в пенсійний фонд при купівлі іноземної валюти, автомобілів, нерухомості, трансферти з бюджету тощо) не покращили ситуацію. Останню можна

характеризувати як хронічно кризову, а значить питання щодо необхідності змінювати пенсійне законодавство сьогодні не є дискусійним. Питання – яким чином рухатися вперед?

Пенсійна реформа Європи і світу, а саме перехід від однорівневих консолідованих систем до трьох-, чотирьох- і навіть п'ятирівневих моделей пенсійного забезпечення вже далеко позаду. Досвід проведених реформ свідчить про правильно обраний напрям. Найкращий варіант для України – умовно накопичувальна система за прикладом Швеції чи Польщі, де на основі індивідуальних рахунків сплачені внески та нарахований на них прибуток обліковується за єдиною загальнонаціональною методикою. Так, у Польщі, де пенсійна реформа почалася у 1998 році, шляхом введення накопичувальної системи вдалося акумулювати понад 100 млрд внутрішніх інвестиційних ресурсів, що дозволило забезпечити економічне зростання та збільшити середню пенсію до 820 дол. на місяць. Загалом пенсійні активи світової накопичувальної пенсійної системи за останні 10 років зросли майже вдвічі і на початок 2017 року становили 36,5 трлн дол. Найбільші активи накопичувальної пенсійної системи мають США – 22,5 трлн дол., Великобританія – 2,9 трлн дол., Австралія – 1,6 трлн дол., Нідерланди – 1,35 трлн дол., Швейцарія – 0,6 трлн дол., Фінляндія – 199 млн дол. Це величезні суспільні багатства, які є внутрішніми інвестиційними ресурсами і працюють на майбутнє держав. Натомість Пенсійний фонд України акумулював лише 85 млн дол. на 40 млн громадян¹.

Перехід від однорівневої солідарної системи до моделі пенсійного забезпечення на основі трьох рівноправних та однаково важливих рівнів, побудованого на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, що запропонований українським урядом, загалом не може викликати заперечень. Наразі питання не в доцільності пенсійної реформи. Питання про підводні камені реформи в українських реаліях. Про те, хто і як буде відповідати за раціональне використання накопичених коштів громадян, їх збереженість та захист.

Рівень корумпованості українських чиновників і банкірів ставить питання довіри. При всій підтримці пенсійної реформи на папері більшість українських громадян скептично налаштовані саме через питання долі своїх вкладень. Свою позитивну роль в цьому питанні повинні були б відіграти страхові компанії, але і тут виникає проблема довіри. У Польщі, наприклад, для контролю за діяльністю Пенсійного фонду створено спеціалізовану Організацію контролю над Пенсійним фондом. На заваді повноцінного користування послугами пенсійного страхування стоять питання: кваліфікації страхувальників, стабільності банківської системи, складності індексування пенсійних виплат, управління ризиками вкладання пенсійних коштів в ризиковані цінні папери тощо.

¹ Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи : монографія / за ред. О. П. Кириленко, Б. С. Малиняка. – Тернопіль : ТНЕУ, 2013.

ПРАВОВИЙ ІНСТИТУТ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА

Пожарова О. В.,

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

У сучасних соціально-економічних умовах охорона материнства набуває особливої актуальності. Національне законодавство у сфері захисту прав жінок складається з неоднорідних за своєю природою груп правових норм. Норми трудового права, які містять правові гарантії, що забезпечують охорону праці жінок та її безпеку для здоров'я, є найбільшим його підрозділом. Також чимало правових норм, що стосуються охорони праці жінок, містяться у сімейному, аграрному, адміністративному, цивільному законодавстві. Іншими словами, охорона праці жінок складається із невід'ємних частин: загальної охорони праці як чоловіків, так і жінок та спеціальної охорони праці жінок, яка враховує фізіологічні особливості жіночого організму.

Законодавче регулювання дотримання і охорони прав людини в Україні базується як на наданні різноманітних та необхідних гарантій (загальних, матеріальних та юридичних, так і на застосуванні публічного примусу, що включає запобіжні заходи і заходи захисту, поновлення прав, заходи відповідальності і т. ін.

Норми, спрямовані на реалізацію конституційних принципів охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства, закріплені у більшості галузей національного законодавства: конституційного, цивільного, сімейного, трудового, кримінального та ін.

Таким чином, можна дійти висновку, що охорона материнства забезпечується цілим комплексом правових норм, що належать до різних галузей права.

Враховуючи положення статті 51 Конституції України¹, в якій йдеться про охорону сім'ї, дитинства, материнства і батьківства, у системі національного права слід виділяти самостійний інститут з відповідною назвою. Зазначений інститут являє собою вельми складну, інтегровану у численні галузі структуру з властивими їй єдиній характеристиками, що виконує вкрай важливі функції нормативно-правового регулювання суспільних відносин у даній сфері.

Інститут охорони материнства, батьківства, дитинства і сім'ї має комплексну міжгалузеву природу та включає норми конституційного,

¹ Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

адміністративного, цивільного, сімейного, трудового, аграрного права, права соціального забезпечення та інших галузей. Зазначений інститут охоплює увесь комплекс різноманітних і необхідних гарантій (загальних, матеріальних та юридичних) та правових заходів примусу (запобіжні заходи і заходи захисту, поновлення прав, міри відповідальності і т. ін.).

Отже, норми трудового права з охорони материнства є складовою законодавчих та інших нормативно-правових актів, що у сукупності утворюють комплексне міжгалузеве законодавство у сфері охорони сім'ї, дитинства, материнства і батьківства.

Норми трудового права, що регулюють трудові відносини жінок і осіб із сімейними обов'язками, містяться у різних правових інститутах: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, охорона праці та ін. На законодавчому рівні дані норми містяться у главі XII «Праця жінок» чинного КЗпП України¹, законах України «Про охорону праці»², «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³. Положення зазначених законів конкретизуються у численних підзаконних нормативно-правових актах про охорону праці жінок.

У чинному КЗпП України глава XII «Праця жінок» слідує одразу після глави «Охорона праці» і трактується у теорії трудового права як частина охорони праці, поряд із технікою безпеки та виробничою санітарією.

І. А. Ветухова на основі історико-правового аналізу розвитку трудового законодавства зробила висновок про те, що норми про працю жінок у сучасних умовах вже недоцільно розглядати лише як частину норм, що охоплюються інститутом охорони праці у вузькому розумінні цього поняття, а слід вважати самостійним інститутом трудового права⁴. З такими пропозиціям слід погодитися. Дійсно, сукупність норм, що регулюють трудові відносини за участю жінок, відповідають усім ознакам інституту права, визначеним у теорії права.

Інститут права – це об'єктивно уособлена всередині однієї галузі або декількох галузей права сукупність взаємопов'язаних юридичних норм, які регулюють невелику групу видових родинних відносин. Інститут права характеризується загальним змістом правових норм, смисловою зв'язаністю між ними, логічною єдністю, що зумовлює їх

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

² Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

⁴ Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2001.

відокремлення всередині галузі або, як виняток, між кількома галузями права. Фактично, функціональна характеристика нормативних приписів, запрограмована в них мета правового регулювання забезпечує поєднання правових норм у системні утворення, якими виступають інститути¹.

Сьогодні у системі трудового права України доцільно виділяти інститут «Праця жінок і осіб із сімейними обов'язками». Даний інститут права являє собою сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини за участю жінок та осіб із сімейними обов'язками, і є самостійним комплексним інститутом у структурі Індивідуального трудового права.

Між інститутами всередині галузі можуть існувати відносини субординації, співвідлягання. Певні частини великого інституту утворюють нерідко самостійні підрозділи, які називаються субінститутами. Субінститут права – це відокремлена всередині інституту права група правових норм, яка забезпечує цільове регулювання суспільних відносини.

Норми, що регулюють трудові відносини за участю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, утворюють, фактично, інститут всередині інституту, є відносно відокремленою за суб'єктом права сукупністю норм, що дає підстави для об'єднання їх в окремому субінституті – «Праця вагітних жінок і жінок, які мають дітей».

Норми про працю жінок у зв'язку з материнством, будучи лише частиною норм про працю жінок, характеризуються рисами, властивими інституту права: вони є відносно відокремленими за суб'єктом права, регулюють певні сторони трудових відносин за участю жінок, є відносно самостійними, сталими і мають деяку автономію. Інакше кажучи, вони мають необхідні риси інституту права і водночас самі входять до інституту права, а відтак видається доцільним їх об'єднання в окремому субінституті в межах інституту «Праця жінок і осіб із сімейними обов'язками».

Таким чином, як субінститут комплексного правового інституту «Праця жінок та осіб із сімейними обов'язками», охорона материнства є сукупністю правових норм, що передбачають гідні умови праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, додаткові пільги для зазначеної категорії жінок, юридичні гарантії їх трудових прав.

¹ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс : учебник / под. ред Ю. Н. Оборотова. – О. : Феникс, 2011. – С. 135.

ЗАСТОСУВАННЯ СТАТТІ 46 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Сільченко С. О.,

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

Розвиток правового регулювання у сфері соціального забезпечення повинен передбачати неухильне слідування ідеї забезпечення поступу у напрямку людини, її прав, свобод та інтересів. Ефективна система реалізації, захисту прав людини і громадянина, розширення їх кола і змісту стали наріжним каменем процесу розвитку національної правової системи. Цінність права нерозривно пов'язується з його суб'єктом, адже воно не може існувати за межами суспільства, людської особистості, її соціальних зв'язків. Саме людська гідність та індивідуальність надають людині якість суб'єкта права, який в силу свого буття володіє певними правами.

Тому не випадковим було ухвалення Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015, яка наголошує на необхідності вдосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини, створення дієвого механізму захисту в Україні прав і свобод людини, вирішення системних проблем у зазначеній сфері.

В сучасних умовах проблема захисту прав і свобод людини постає особливо гостро. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної кризи, реформування державного управління тощо забезпечення прав і свобод людини залишається головним обов'язком держави та має визначати зміст і спрямованість діяльності держави в усіх її зусиллях. У кризовій ситуації ризики непропорційного обмеження прав і свобод людини зростають, що потребує особливого контролю з боку суспільства. Вказане повною мірою стосується соціальних прав, зокрема права на соціальний захист.

Це право слід розглядати як можливість, детерміновану соціальною діяльністю громадянського суспільства і держави. Генеза соціальних прав, їх трансформація від сфери благодійності та утриманства в межах сім'ї до соціальної політики держави переконливо засвідчує, що соціальні права людини передбачають не лише їх визнання з боку

держави, але й позитивне закріплення, відображення в законі чи іншому нормативно-правовому акті. Якщо цього недостатньо, то до роботи залучаються певні правові механізми, наприклад судовий захист, правозастосування чи захист з боку держави, дотримання певних юридичних процедур.

У цьому зв'язку досить цікавою є практика Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) стосовно оцінки правового механізму застосування судами в Україні ч. 3 ст. 46 Конституції України, яка передбачає, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Існує кілька рішень ЄСПЛ, ухвалених у цій категорії справ, зокрема у справі «Проніна проти України» (Заява № 63566/00) від 18 липня 2006 р., у справі «Богатова проти України» (Заява № 5231/04) від 7 жовтня 2010 р., у справі «Петриченко проти України» (Заява № 2586/07) від 16 липня 2016 р. Кожна з цих справ стосувалася того факту, що під час розгляду позовів про встановлення розміру призначеної пенсії у розмірі, порівнянному з прожитковим мінімумом, що був встановлений на певну дату, що передбачено ст. 46 Конституції України, національні суди порушили п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основних свобод. Ця норма передбачає, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру.

З-поміж проаналізованих аргументів сторін варто звернути увагу на такі принципові положення. По-перше, у правовій системі України, де фізична особа не має права індивідуального звернення до Конституційного Суду України, національні суди мають досліджувати питання відповідності нормативних актів Конституції і, якщо існує сумнів, звертатися з клопотанням про відкриття конституційного провадження. Однак, з точки зору відповідного законодавства, цю систему не можна тлумачити як таку, що вимагає від звичайних судів детального розглядати питання щодо конституційності, яке порушує сторона цивільного провадження, або зобов'язує суди передавати кожне таке питання до Конституційного Суду. Очевидно, суди загальної юрисдикції користуються певною дискрецією щодо розгляду питань конституційності, які виникають в рамках цивільного провадження. Таким чином, питання про те, чи достатньо суд обґрунтував своє рішення щодо цього питання, може бути визначено тільки у світлі обставин справи.

По-друге, заявники звертались до національних судів з вимогою

вирішити спори щодо пенсії з органами соціального забезпечення. Вони посилалася, зокрема, на положення ст. 46 Конституції, заявляючи, що їх пенсія не повинна бути нижчою за прожитковий мінімум. Однак національні суди не вчинили жодної спроби проаналізувати позов заявниці з цієї точки зору, попри пряме посилання у кожній судовій інстанції. Тому, на думку ЄСПЛ, національні суди, цілком ігноруючи цей момент, хоча він був специфічним, доречним та важливим, не виконали свої зобов'язання щодо п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основних свобод. Тому ЄСПЛ і встановив у кожній зі згаданих справ порушення ст. 6 Конвенції.

А зважаючи на те, що норми Конституції є нормами прямої дії (ч. 3 ст. 8 Основного Закону), очевидно, що небажання судів у межах конкретної справи брати сміливість застосовувати відповідну норму Конституції призвело до порушення права на пенсійне забезпечення. Тому вочевидь, незважаючи на те, що соціальні права детерміновані економічними можливостями держави і суспільства, варто наголосити на необхідності чіткого слідування ідеалам захисту прав людини і свобод у будь-якій сфері соціального буття, у тому числі й соціальному захисті.

УДК 349.3

УКРАЇНІ ПОТРІБНА СУЧАСНА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Скоробагатько А. В.,

*завідувач кафедри цивільного та трудового права
Національного університету «Одеська морська академія»,
канд. юрид. наук, доцент*

Право на соціальне забезпечення і зокрема на пенсійне забезпечення посідає одне з найважливіших місць серед інших загальнови-знаних прав людини. За даними ООН, кількість людей у віці старше 60 років щорічно збільшується на 2% і вже сьогодні в більшості країн частка пенсіонерів перевищує 20 % населення, незважаючи на те, що в більшості європейських країн пенсійний вік на 5 років вищий, ніж в Україні¹. Наша держава не є винятком, зараз в Україні проживає більше ніж 12 млн пенсіонерів, а це майже кожний третій громадянин, і їх частка у процентному відношенні до всього населення постійно зростає, що вимагає від держави чітких програм щодо захисту непрацездатних осіб.

У сучасних умовах необхідно враховувати, що стабільний і прогресивний розвиток українського суспільства залежить від взаємодії багатьох факторів: політичних, економічних і соціальних. Зростання ж соціальної напруженості у державі, політична і економічна нестабільність не сприяють удосконаленню системи соціального захисту. А нинішня соціальна криза, насамперед, і зумовлена економічними і демографічними змінами та глобальним економічним і соціальним тиском, що, на думку О. Крентовської, приводить до усвідомлення того, що Україні необхідна нова модель соціальної політики². Безперечно, складна ситуація обумовлюється демографічною проблемою, яку спричинили: зниження народжуваності, старіння населення, збільшення середньої тривалості життя, значні міграційні потоки робочої сили. Крім того, на рівень життя суттєво впливають як економічні, так і соціальні фактори, зокрема: повільні реформи у сфері економіки та її тонізація; спад економічного виробництва; наявність безробіття; погіршення співвідношення між працюючими та пенсіонерами, що викликало зростання навантаження на працююче населення; низькі соціальні стандарти і бідність. Ці негативні фактори загострює війна.

¹ Черненко К. П. Особливості впровадження накопичувальної складової пенсійної системи в Україні // Наукові праці. – Т. 99. – Вип. 86 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npchdu/Economy/2008_86/86-13.pdf.

² Крентовська О. Досвід європейської соціальної політики // Вісник НАДУ. – 2004. – № 1. – С. 382.

Щоб забезпечити в таких умовах гідний рівень життя, необхідно, щонайменше, здійснити зміни у ключових напрямках соціальної політики.

В умовах європейської інтеграції, незважаючи на зазначені вище проблеми, соціальна політика держави повинна враховувати європейські стандарти, ґрунтуватися на національних правових традиціях та цінностях, забезпечувати пріоритетність соціальних прав громадян, що потребує створення відповідного державно-правового механізму, організаційного та фінансового забезпечення. Тому особлива роль у цьому процесі відводиться праву, яке забезпечує ефективність функціонування демократичних інститутів держави, визначає й забезпечує реалізацію прав людини (зокрема, право на гідне пенсійне забезпечення). Формуючи соціальну політику держави, важливо усвідомлювати, що без дієвої правової основи реалізувати її неможливо, вона обов'язково має підкріплюватися правовою конкретикою. Логічно з цього приводу зауважує О. Я. Лапка, що специфічною формою проведення соціальної політики, як і гарантій її реалізації, є відповідне правове регулювання¹. В ході реформування соціального законодавства (особливо, при проведенні пенсійної реформи) держава вимушена, з одного боку, йти шляхом забезпечення відповідності його ринковим умовам, а з іншого – активно захищати своїх громадян від тих можливих соціальних негараздів, що породжує та ж ринкова економіка.

Створюючи нову політику в соціальній сфері, важливо мати на увазі, що найважливішими принципами організації соціально справедливого порядку в суспільстві є: солідарність, загальне благо, субсидіарність. Ці соціальні принципи становлять єдину триаду, яка тільки у своїй органічній єдності може забезпечити відповідну гармонію ринкової економіки й соціальної держави². Уміле поєднання цих принципів у розбудові України, як соціальної держави, забезпечить формування держави для людини та її добробуту.

В демократичному суспільстві з ринковою економікою не менш важливо розуміти й те, що державна влада, формуючи соціальну політику, не повинна повністю брати на себе вирішення матеріальних проблем своїх громадян, а, перш за все, зобов'язана створювати умови, за яких вони зможуть самостійно, відповідно до своїх можливостей та бажань, їх вирішувати. Нині існують різні підходи до реалізації соціальної політики. Зокрема, за напрямками і ступенем соціального захисту вирізняють дві відмінні моделі: патерналістську соціальну модель із широкою відповідальністю держави за соціально-

¹ Лапка О. Соціальний захист деяких категорій державних службовців: визначення його поняття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.lawbook.by.ru/magaz/pravoukr/0103/10/shtml.

² Окенфельд В. Социальное католическое учение и экономический порядок // *Politekonom. Российско-германский журнал по экономической теории и практике.* – 2000. – № 2 (13). – С. 65.

економічний стан своїх громадян і ринкову модель соціальної політики, у якій діє пріоритет ринкових механізмів регулювання соціальної сфери на протигагу прямому державному регулюванню. Разом з тим соціальна політика може бути активною та пасивною. До елементів активної соціальної політики відносять забезпечення високого рівня зайнятості, що ґрунтується на підготовці до включення у трудовий процес людей, для яких безробіття стало причиною матеріальних труднощів. Держава тільки створює умови для виявлення громадянами економічної активності та одержання доходу. Основним елементом пасивної соціальної політики є грошові трансферти найбільш уразливим і бідним прошаркам населення, які з об'єктивних причин не можуть брати участі у програмах активної соціальної політики¹. Вважаємо раціональним, при формуванні сучасної соціальної політики в Україні, перейти, передусім, до активної соціальної політики, а при її здійсненні комбінувати обидві моделі: патерналістську і ринкову. Взагалі ж у контексті забезпечення інституту прав і свобод людини і громадянина при визначенні соціальної політики дуже важливим знаменником, до якого треба прагнути, є інститут відповідальності держави перед особою². Українське суспільство чекає такого поступу від держави.

Ми спостерігаємо, що зміст соціальної політики держави не залишається незмінним, адже нині в Україні змінюються підходи до осмислення та реалізації прав громадян у сфері соціального забезпечення, проте й досі не створено цілісного державно-правового механізму для їхнього забезпечення, в тому числі й забезпечення права на гідне пенсійне забезпечення (не став таким і прийнятий 3 жовтня 2017 р. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо підвищення пенсій», який мав забезпечити правове регулювання пенсійної реформи).

Підсумовуючи зазначимо, що тільки через дієві механізми нової ефективної соціальної політики у соціальній сфері державні і недержавні інституції можуть створити і забезпечити в країні стан динамічної соціальної рівноваги, що сприятиме підвищенню матеріального добробуту громадян та дозволить забезпечити виконання державою тих завдань, яких від неї чекає суспільство, зокрема: надання широким верствам населення гідного соціального забезпечення і розширення спектра соціальних послуг, забезпечення якісної медичної допомоги, а також надання належної освіти.

¹ Сіленко А. Політико-правові аспекти розвитку соціальної сфери: забезпечення прав людини // *Право України*. – 1999. – № 11. – С. 30–32.

² Оніщенко Н. М. Інститут юридичної відповідальності у демократичних правових системах : монографія / за заг. ред. Н. М. Оніщенко. – К. : Юрид. думка, 2009. – С. 91.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Смесова В. Л.,

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

Маценко Ю. В.,

*студентка Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ*

Сьогодні в Україні дуже актуальною є проблема пенсійного забезпечення, вирішення якої важливе для підтримання фізіологічно достатнього життєвого рівня пенсіонерів, які потребують хоча б мінімальних пенсійних виплат, та для забезпечення високих пенсій тим категоріям пенсіонерів, які мають значний трудовий стаж. Відповідно ефективність пенсійної системи є соціально важливою, оскільки торкається життєво важливих інтересів населення. Основним механізмом розв'язання зазначеної проблеми є пенсійна реформа, необхідність проведення якої підкріплюється також демографічною ситуацією в Україні, відповідно до якої щорічно збільшується кількість пенсіонерів при зменшенні чисельності неінституційного населення. І одночасно важливим є реформування системи соціального страхування в цілому, ефективність якого стосується усіх без виключення верств населення.

Соціальне забезпечення (соціальний захист) – це організаційно-правова діяльність держави, спрямована на матеріальне забезпечення населення в разі настання соціальних ризиків (хвороби, інвалідності, старості, втрати годувальника, безробіття, нещасного випадку на виробництві тощо).

Сучасна система пенсійного забезпечення України не надає людині гарантій щодо високого рівня виплат по досягненні нею пенсійного віку, оскільки наявний низький розмір обов'язкових пенсійних відрахувань та несприятлива демографічна ситуація (низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, значний обсяг міграції населення).

Криза державної пенсійної системи сьогодні значною мірою полягає не тільки в самій системі пенсійного забезпечення, а також і в законодавстві, яким вона регламентується. До проблем пенсійного забезпечення слід віднести: значний дефіцит Пенсійного фонду, який частково компенсується з Державного бюджету; неврахування наяв-

них фінансових джерел при індексації пенсій; низький розмір мінімальної пенсії порівняно з прожитковим мінімумом для непрацездатних осіб; несвоєчасну сплату страхових зборів, що призводить до заборгованості з виплати пенсій.

Від рівня розвитку та функціонування пенсійної системи безпосередньо залежить добробут і соціальний статус непрацездатних громадян, частка яких у загальній структурі населення невинно зростає, що зумовлено процесом старіння населення. В Україні функціонування системи пенсійного забезпечення є неефективним, оскільки вона транслює низький рівень життєзабезпечення непрацездатних громадян, несправедливість щодо розміру виплат у сфері пенсійного забезпечення, дефіцит бюджету пенсійного фонду¹.

Національна пенсійна система знаходиться на черговому етапі реформування, який передбачає запровадження другого рівня загальнообов'язкового державного накопичувального пенсійного страхування та подальший розвиток солідарної пенсійної системи й недержавного пенсійного забезпечення. Успішне функціонування всіх трьох рівнів вітчизняної пенсійної системи сприятиме формуванню ефективної моделі пенсійного забезпечення населення країни.

Законодавчі реформи пенсійної системи розпочалися з прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який набув чинності 1 жовтня 2011 року. Зазначений Закон умовно включав дві частини: виявлення умов для впровадження та функціонування обов'язкового державного накопичувального страхування (другого рівня пенсійного наповнення); параметричні реформи системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування з метою стимулювання населення брати активну участь у пенсійному страхуванні (перерахунок і зміна формул розрахунку пенсій, збільшення страхового стажу). Одночасно метою пенсійної реформи є скорочення нерівності в пенсійному забезпеченні для різних категорій населення, в тому числі гендерної нерівності в трудових і соціальних правах.

В Україні одним із перших шляхів реформування стало підвищення пенсійного віку. На відміну від більшості постсоціалістичних країн, які збільшили пенсійний вік як для жінок, так і чоловіків на однакову кількість років (тобто залишили гендерний баланс незмінним або навіть дещо скоротили на користь жінок), в Україні прагнуть зрівняти чоловічий і жіночий пенсійний вік.

Ще одним зі шляхів реформування є зміна розрахунку пенсійної формули, а саме бази розрахунку – середньої зарплати, а також застосування не трудового, а страхового стажу при її обчисленні. Дані зміни були спрямовані на скорочення розриву між пенсіями тих, хто ви-

¹ Нікітчина О. В. Ефективна пенсійна реформа в Україні як запорука добробуту нації // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2013. – Вип. 1. – С. 35–39.

ходить на пенсію сьогодні, і наявних пенсіонерів. Оскільки розмір середньої заробітної плати в країні збільшується, зростання бази заробітної плати (перший елемент пенсійної формули) робить розмір пенсій «нових» пенсіонерів набагато вищим, ніж тих, хто вийшов на пенсію уже давно. Такий розрахунок є стимулом для пенсіонерів, які працюють¹.

На сучасному етапі реформування системи пенсійного забезпечення кардинальні зміни у зазначеній сфері стали результатом партнерства України з МВФ (International Monetary Fund). З останнім було укладено Меморандум про співпрацю, відповідно до якого уряд України повинен вжити заходів щодо реформування пенсійної системи шляхом внесення змін до відповідної законодавчої бази. Як відомо, пенсійні виплати гарантують матеріальну підтримку непрацездатних громадян та віддзеркалюють рівень і якість життя населення, а також створюють умови для економічної стійкості держави.

3 жовтня 2017 р. Верховна Рада України прийняла зміни до пенсійного законодавства, затвердивши законопроект № 6614 у другому читанні, що може бути охарактеризовано як початок нового етапу пенсійної реформи. Головні зміни торкнуться підвищення пенсійного віку та зміни розрахунку пенсійної формули, що матиме такі наслідки для населення України, як: введення вимоги щодо наявності у людини мінімального страхового стажу, впровадження щорічної індексації пенсій, підвищення мінімального розміру пенсії, скасування спеціальних пенсій для суддів, державних службовців, науковців та інших категорій.

Таким чином, можна зробити висновок, що проблема нестачі пенсійних внесків та катастрофічне зниження чисельності їх потенційних платників в Україні вимагають побудови нових принципів пенсійного забезпечення на основі обов'язкового запровадження системи накопичувальних рахунків, можливості «купівлі» недостатніх років страхового стажу, коригування пенсійного віку шляхом затвердження відповідного пенсійного законодавства в Україні. Зазначені методи дозволять зняти навантаження на Пенсійний фонд і Державний бюджет України, сформулюють передумови для забезпечення достатнього рівня життя майбутнім пенсіонерам.

¹ Руденко Я. П. Пенсійна реформа як базис становлення обов'язкового державного накопичувального страхування // Економіка та держава. – 2015. – № 7. – С. 87–90.

ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Сташків Б. І.,

*професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу*

*Навчально-наукового інституту права та соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету,*

канд. юрид. наук, доцент

Система соціального обслуговування визначається науковцями залежно від їх відношення до концепції права соціального забезпечення в «широкому» та «вузькому» розумінні, а також до визнання чи невизнання ними наявності у ній підгалузі права. Одні фахівці соціально-обслуговування вважають укрупненим (генеральним, комплексним) правовим інститутом, а інші – підгалуззю права соціального забезпечення. І перші, і другі детально не обґрунтовують свою точку зору і не виділяють ознаки, за якими складний правовий інститут відрізняється від підгалузі права.

Під системою права розуміють внутрішню побудову його структурних компонентів (елементів), до яких включають: 1) норми права; 2) інститути права; 3) субінститути (підінститути) права; 4) підгалузі права; 5) галузі права. Система соціального обслуговування як правове утворення – це його внутрішня організація, до складу якого входять норми права, правові інститути, що включають субінститути і сукупність цих правових інститутів, яку частина вчених називає підгалуззю права.

Правові норми, що регулюють суспільні відносини у сфері соціального обслуговування вразливих груп населення, можна віднести до підгалузі права соціального забезпечення з умовною назвою «право соціального обслуговування» з таких міркувань:

- предметом правового регулювання є відокремлена група суспільних відносин, що виникають з приводу надання соціальних послуг окремим категоріям осіб, яка одночасно є складовою предмета права соціального забезпечення;

- наявність самостійної групи нормативно-правових актів у сфері соціального обслуговування, які одночасно є невід'ємною складовою джерел (форм) права соціального забезпечення (закони України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реалізацію інвалідів в Україні», «Про соціальні послуги» та ін.);

- наявність специфічних правових принципів, які доповнюють та конкретизують принципи права соціального забезпечення (див. Закон України «Про соціальні послуги»);

- однорідність правових інститутів, що регулюють схожі суспільні відносини з приводу надання соціальних послуг, і вони як відокремлена група відносяться до права соціального забезпечення;

- наявність загальних правових норм, з яких можна сформулювати основний інститут права соціального обслуговування. Ці норми доповнюють і конкретизують загальні норми права соціального забезпечення. Вони впливають на всі правові інститути права соціального обслуговування та об'єднують їх в одне і нероздільне ціле;

- практична доцільність у підвищенні статусу соціального обслуговування як складного правового інституту. Вона викликана наявністю розгалуженої мережі соціальних закладів, які надають соціальні послуги, зацікавленістю в цьому органів, що здійснюють управління соціальним обслуговуванням, натуральною формою надання соціальних послуг, а також необхідністю прийняття значної кількості нормативних актів, особливо на підзаконному рівні.

За цими ознаками характеризується і право соціального забезпечення як самостійна галузь національного права. Різниця між правом соціального забезпечення як галуззю права та правом соціального обслуговування як підгалуззю цього права полягає в тому, що підгалузь регулює більш вузьке коло суспільних відносин, стосується лише частини вразливих груп населення, має порівняно з галуззю меншу кількість нормативних актів та правових інститутів тощо. У цьому випадку говорять про інституційну недостатність підгалузі, і при її усуненні вона може претендувати на статус галузі права.

Таким чином, право соціального обслуговування – це підгалузь права соціального забезпечення, яка регулює однорідні суспільні відносини, що виникають при наданні вразливим групам населення соціальних послуг у випадках, порядку та на умовах, передбачених законом. Систему цієї підгалузі права становлять такі елементи, як норми права, правові інститути та підгалузь у цілому в системі права соціального забезпечення. Отже, система права соціального обслуговування – це науково обґрунтоване об'єднання норм даної підгалузі права в однорідні та взаємопов'язані правові інститути, що розташовуються у відповідній послідовності з урахуванням їх місця, ролі і значення всередині цього правового утворення.

Вважається, що система права та її елементи складаються об'єктивним чином як відображення реально існуючих суспільних відносин, що постійно розвиваються, а роль науковців зводиться лише до пізнання цих об'єктивних факторів і закономірностей. Цей постулат радянської теорії права не відповідає дійсності: система права та її елементи активно формуються науковцями і ними корегуються, а законодавець не завжди орієнтується на їх висновки, тобто суб'єктивізм переважає об'єктивні фактори.

Науковці одностайно первинним елементом системи права в цілому і його окремих частин (галузей, підгалузей, правових інститутів)

вважають норми права. Нормативні акти містять норми, що стосуються соціального обслуговування і відносяться до різних галузей права. До елементів системи підгалузі відносяться лише ті норми права, що регламентують надання соціальних послуг у рамках права соціального обслуговування. Одиначні норми регулюють елементарні суспільні відносини. У реальному житті суспільні відносини регулюються великою сукупністю одиничних правових норм. Вони служать юридичним матеріалом для формування правових інститутів. Інститут права соціального обслуговування – це сукупність правових норм, які регулюють однорідну групу суспільних відносин у сфері надання певного виду соціального обслуговування (соціальних послуг). Усі норми права соціального обслуговування повинні бути віднесені до того чи іншого правового інституту. Науково обґрунтоване визначення видів правових інститутів і розташування в них у певному порядку правових норм – основна проблема системи права соціального обслуговування.

У праві соціального забезпечення загальноприйнятим є формування правових інститутів за видами соціального забезпечення. З подачі соціальних працівників у праві соціального обслуговування ведуться спори з приводу того, що надається громадянам: соціальне обслуговування чи соціальні послуги, а звідси – відповідні назви правових інститутів.

У літературі, особливо із соціальної роботи, простежується отожднення понять «соціальні послуги» і «соціальне обслуговування», а в проекті Закону України «Про соціальні послуги» від терміна «соціальне обслуговування», фактично, відмовились, але ввели поняття «послуги соціального обслуговування». Відмова від терміна «соціальне обслуговування» навряд чи є виправданою. Соціальні послуги є нічим іншим, як технічним описом дій, які повинні вчинятися надавачем послуг в інтересах їх отримувачів, а соціальне обслуговування – це конкретна діяльність з надання послуг, що також включає право на соціальні послуги, умови, порядок, своєчасність і якість їх надання. Соціальне обслуговування є поняттям більш широким, ніж соціальні послуги, що повністю входить до змісту першого.

Нормативні акти пропонують формувати правові інститути права соціального обслуговування за видами соціального обслуговування (ч. 3 ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» (2003 рік) або соціальних послуг (ч. 4 ст. 5 цього Закону) чи залежно від спрямування та змісту соціальних послуг, або від місця їх надання чи способу надання соціальних послуг (ст. 18 проекту Закону України «Про соціальні послуги»). Чинні нормативні акти акцентують увагу на категоріях одержувачів соціальних послуг чи на відомствах, що їх надають.

Аналіз наявної правової бази дає підстави стверджувати, що законодавець приділяє недостатньо уваги формуванню правових інститутів права соціального обслуговування та здійснення в їх рамках правового регулювання суспільних відносин у сфері надання соціаль-

них послуг. Помилковим також буде висновок про відсутність системи права соціального обслуговування, оскільки, на думку багатьох учених, вона формується об'єктивно і мало залежить від волі законодавця і не виявлена повною мірою фахівцями права соціального забезпечення. Проблема системи права соціального обслуговування не вирішується в Законі України «Про соціальні послуги» (у чинному та в проекті нового Закону) і може бути частково вирішена, наприклад, при розробленні та прийнятті Кодексу соціального обслуговування. У ньому в окремих главах можна здійснити в загальних рисах правове регулювання наявних видів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), що одночасно будуть орієнтирами для формування науковцями відповідних правових інститутів. Ведення досліджень щодо системи права соціального обслуговування за межами такого нормативного акта буде малоефективним та недоцільним.

За таким критерієм, як місцезнаходження надавача соціальних послуг, автор виділив, між іншим, такий правовий інститут, як надання стаціонарних соціальних послуг, і в ньому виявилась значна кількість різнопланових субінститутів, не придатних для їх розташування в певному порядку в системі права соціального обслуговування. Автор припускає, що найкраще спробувати формувати правові інститути за соціальними службами (установами) та видами послуг, які ними надаються.

Закон України «Про соціальні послуги» містить положення, більшість із яких придатні для формування окремих правових інститутів Загальної частини права соціального обслуговування або його основного інституту. У той же час він має дуже мало норм, що можна включити до Особливої частини цієї підгалузі права. Переважна більшість норм цієї частини знаходяться в підзаконних актах (положеннях, порядках, переліках тощо).

Аналіз навчальної літератури та наукових праць дає підстави дійти висновку про відсутність серйозних теоретичних напрацювань системи соціального обслуговування як правового утворення (інституту чи підгалузі права). Наявного опублікованого матеріалу недостатньо для висунення гіпотези концепції системи права соціального обслуговування як підгалузі права соціального забезпечення.

УДК 364.272:616.98

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ПРОГРАМ ЗМЕНШЕННЯ ШКОДИ ВІД НЕМЕДИЧНОГО ВЖИВАННЯ НАРКОТИКІВ

Шевчук Г. В.,

*доцент кафедри адміністративної діяльності
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Як свідчить статистика МОЗ України, одночасно із зростанням числа осіб, які зловживають наркотиками, приблизно у такій же прогресії зростає й кількість ВІЛ-інфікованих. За оціночними даними Центру громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України станом на 01 липня 2017 р. в Україні мешкало майже 250 тисяч ВІЛ-інфікованих осіб, з них 70 тисяч осіб з діагнозом СНІД. За весь період епідеміологічного спостереження від захворювань, спричинених СНІДом, померло понад 43 тисячі людей. Лише протягом першого півріччя 2017 року 1948 споживачів наркотиків інфікувалися ВІЛ, а загальною чисельністю таких осіб з числа наркоспоживачів налічує вже понад 100 тисяч¹.

Саме тому особливу роль у профілактиці негативних медичних та соціальних наслідків серед споживачів ін'єкційних наркотиків (зменшення рівня наркоманії, захворюваності на ВІЛ/СНІД, вірусні гепатити та інші небезпечні інфекційні хвороби, зниження рівня вчинення наркозалежними особами корисливо-насильницьких злочинів та злочинів у сфері обігу наркотиків) відіграють програми зменшення шкоди.

Зменшення шкоди – це прагматичний і гуманний підхід до зменшення особистої та соціальної шкоди, пов'язаної з немедичним вживанням наркотиків, особливо ризику зараження ВІЛ та іншими небезпечними інфекціями, які передаються через кров і статевим шляхом. Цей підхід спрямований на вирішення першочергових проблем і зменшення ризику захворювань, пов'язаних з ін'єкційним вживанням наркотиків, через методики, що забезпечують гуманне ставлення до наркозалежних, дотримання їхніх прав. Зменшення шкоди спрямоване на профілактику ускладнень, пов'язаних з немедичним вживанням наркотиків, і на зміну поведінки людей, які з тих або інших причин уже вживають наркотики. Таким чином, зменшення шкоди, сприяючи встановленню контактів і наданню допомоги споживачам наркотиків, є своєрідним етапом на шляху до їх повернення в суспільство.

Стратегія передбачає не досягнення максимуму – відмови від вживання наркотиків (це надто важке завдання), а слугує реальній меті – зниженню негативного впливу на здоров'я від їх немедичного

¹ Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ohc.org.ua/>.

вживання самого споживача та його оточення. Стратегія безпосередньо націлена на осіб, які з тих чи інших причин вже вживають наркотики і, можливо, ще не готові від них відмовитись.

Зменшення шкоди є однією з ланок протидії незаконному обігу наркотиків, яке включає такі стратегії, як зменшення пропозицій і зменшення попиту. Реалізацією програм зменшення шкоди займаються громадські (неурядові) організації, які взаємодіють з державним сектором, в першу чергу, з правоохоронними органами.

Головними завданнями програм зменшення шкоди є: встановлення контакту з представниками цільової групи споживачів наркотиків, сприяння у відновленні і підтримці контактів споживачів наркотиків із соціальними і медичними службами; профілактика розповсюдження інфекційних захворювань, ВІЛ/СНІДу, гепатитів у середовищі таких осіб і в суспільстві в цілому; зміна ставлення цільової групи до проблеми вживання наркотиків і зміна поведінки споживачів наркотиків на менш небезпечну; підтримка і допомога батькам, дітям, близьким споживачів наркотиків; сприяння і мотивація споживачів наркотиків до участі в лікувальних і профілактичних програмах; участь у формуванні державної політики щодо ВІЛ/СНІДу і вживання наркотиків; захист загальнолюдських прав і інтересів відносно споживачів наркотиків.

Основними інструментами зменшення шкоди є: інформаційно-просвітницька робота (аутріч робота) серед споживачів ін'єкційних наркотиків, що передбачає консультування та надання інформаційної освіти з медичних, соціальних і правових питань, створення груп взаємодопомоги, поширення інформації про права людини і захист її прав; забезпечення споживачів ін'єкційних наркотиків необхідними засобами для безпечного введення наркотиків шляхом ін'єкцій (обмін голки і шприців); вулична соціальна допомога; замісна підтримуюча терапія та інші види лікування наркотичної залежності; перенаправлення затриманих за вчинення правопорушень наркозалежних осіб до громадських організацій, що надають медичні або соціально-правові послуги; соціальний супровід наркозалежних осіб та осіб, які вже припинили вживання наркотиків; зменшення або відміна кримінального покарання за порушення, пов'язані з немедичним вживанням наркотиків; просування обґрунтованих та гуманних підходів до формування наркополітики на місцевому, національному та міжнародному рівнях.

Завдяки впровадженню програм зменшення шкоди має поступово відбуватися переорієнтація у підходах до роботи наркологічних та соціальних служб. Основним принципом їхньої роботи стала орієнтація на безпосередні потреби споживачів наркотиків, співпрацю і взаємодію з представниками цієї групи. Зазначене знайшло своє відображення у національних нормативних актах, якими регламентовано більшість інструментів зменшення шкоди.

УДК 349.3

СУБ'ЄКТИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ОКРЕМІ ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ

Яковлєва Г. О.,

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

Право соціального забезпечення серед інших особливостей характеризує власний специфічний суб'єктний склад. Варто відзначити, що саме суб'єкти забезпечують практичну дію цієї галузі права, трансформацію у правовідносини.

У ході розгляду теоретичних підходів до визначення кола суб'єктів права соціального забезпечення сьогодні думки вчених стосовно даного питання хоча і різняться, однак мають багато спільного. Так, П. Д. Пилипенко зазначив, що суб'єкти права соціального забезпечення – це учасники правовідносин по соцзабезпеченню, які мають соціально-забезпечувальну правосуб'єктність на даний вид забезпечення. Правовідносини в цій сфері є двосторонніми. Одним із суб'єктів завжди є окремий громадянин, а в деяких випадках – сім'я (з приводу пенсії у випадку втрати годувальника). В залежності від виду соціального забезпечення суб'єктом цих правовідносин може бути неповнолітній, дитина-сирота, інвалід, безробітний, непрацездатний, біженець, примусовий переселенець, людина похилого віку тощо. Іноземці і аполіди, які на законних підставах знаходяться на території України, по загальному правилу, у сфері соцзабезпечення мають рівні права з громадянами України¹. В. Ф. Опришко говорить, що суб'єктом права соціального забезпечення може бути фізична особа та державний орган, які є носіями суб'єктивних прав та обов'язків. Серед фізичних осіб, як суб'єктів правовідносин із соціального забезпечення, насамперед, слід назвати громадян України. Крім них, суб'єктами даних правовідносин можуть бути іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні. Існує також одне правовідношення, в якому суб'єктом виступає сім'я, а не фізична особа. Це пенсійне правовідношення у разі втрати годувальника². У дисертаційному дослідженні О. І. Кульчицька наголошує, що суб'єкт права соціального забезпечення – це особа, яка з огляду на наявність галузевого правового

¹ Право соціального забезпечення : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2006. – С. 161.

² Правознавство : підручник / В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін. ; за заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 479.

статусу є носієм визначених законом прав і обов'язків у сфері соціального забезпечення. Правовими ознаками суб'єкта права є правоздатність і галузевий правовий статус¹. Однак, на нашу думку, дане твердження є надто скупим, оскільки під особою можна розуміти як фізичну, так і юридичну особу. На погляд Н. Б. Болотіної, суб'єкти права на соціальний захист – це фізичні особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства), які згідно з Конституцією та законодавством України мають право на соціальний захист. При цьому, на думку вченої, суб'єкти права на соціальний захист – потенційні учасники соціально-захисного правовідношення. Вони можуть реалізувати своє право за умови настання певних юридичних фактів. Вона також додає, що «суб'єкт соціально-захисного правовідношення – це суб'єкт права, який реалізував свою правосуб'єктність і став учасником конкретного правовідношення у сфері соціального захисту (наприклад, пенсійного) з виплати соціальної допомоги, з соціального обслуговування тощо»².

При визначенні поняття та сутності суб'єктів права соціального забезпечення необхідно підкреслити, що правове становище суб'єктів соціального забезпечення відображає їх галузева правосуб'єктність. Особливість правосуб'єктності у сфері соціального захисту полягає в тому, що дієздатність, як і в цивільному праві, може бути відокремлена від правоздатності, і право на соціальний захист може бути реалізоване у соціально-захисних правовідносинах іншими особами (наприклад, право неповнолітньої дитини на пенсію в разі втрати годувальника реалізується другим із батьків або його опікуном чи піклувальником³. І. М. Сирота розглядає правосуб'єктність через призму характеристики статусу суб'єктів правовідносин у праві соціального забезпечення, зокрема, на його думку, правоздатність та дієздатність (правосуб'єктність) являє собою соціально-юридичну (громадсько-правову) властивість суб'єкта. При цьому вчений додає, що вона залежить від психофізіологічного стану особи і тільки за певних умов (вік, зрілість, стан психіки) особа визнається здатною мати особисто чи через свого представника визначені права та обов'язки, бути юридично відповідальною за свої вчинки⁴.

Доречно наголосити, що правове становище суб'єктів права соціального забезпечення визначається з урахуванням положень Конституції, міжнародних договорів, інших актів законодавства про соціальне забезпечення України, а також нормативних рішень всеукраїнсь-

¹ Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2007. – С. 9.

² Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання, 2008. – С. 160.

³ Там само. – С. 161.

⁴ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : учебник. – Х. : Одісей, 2003. – С. 88.

ких, місцевих референдумів, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, рішень уповноважених судових органів. Місце останніх у правовому забезпеченні правосуб'єктності є достатньо незначним.

Беручи до уваги різносторонність та різноплановість категорії суб'єкта у цілому, вважаємо, що кожна із вищенаведених характеристик суб'єктів права соціального забезпечення має право на існування, а тому не будемо зупинятися на розгляді кожної з них окремо.

В науковій літературі сформувався група вчених, які ототожнюють поняття «суб'єкт права» з поняттям «суб'єкт правовідносин». Ці терміни мають певні відмінності, зокрема такі, як: конкретний громадянин як постійний суб'єкт права не може одночасно бути учасником усіх правовідносин; новонароджені, малолітні діти, душевнохворі є суб'єктами права, але не є суб'єктами більшості правовідносин; правовідносини – не єдина форма реалізації права.

Отже, розглянувши поняття суб'єктів права соціального забезпечення, можемо зробити висновок, що сьогодні немає єдиного підходу до визначення даного поняття. Право соціального забезпечення як галузь права наразі є досить проблемною, оскільки сьогодні відсутній кодифікований нормативно-правовий акт, який би визначав принципи, поняття та суб'єктний склад права соціального забезпечення. При цьому слушною є позиція О. В. Тищенко, яка підкреслює, що становлення права соціального забезпечення як галузі права – це складний та суперечливий теоретико-правовий процес, який базується на розвитку соціально-економічних відносин в державі¹. Для подолання даної проблеми, на нашу думку, необхідно систематизувати право соціального забезпечення саме за допомогою кодифікації, де відобразити основні загальнотеоретичні аспекти права соціального забезпечення.

¹ Тищенко О. В. Право соціального забезпечення в Україні: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі : монографія. – К. : Прінт Сервіс, 2014. – С. 81.

СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Яригіна Є. П.,

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

XXI ст. сміливо можна назвати епохою якісних змін і перетворень у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі і в практиці соціального захисту населення. Пануючі тенденції можна об'єднати в такі основні групи, як демократизація суспільного життя, оновлення системної парадигми розвитку, поява ЄС, глобалізація, демографічні проблеми тощо.

Розглянемо деякі з них, які, на наш погляд, є найбільш суттєвими і заслуговують на особливу увагу нашою країною.

Як і при вивченні будь-якого питання, почнемо з історичної довідки. Спираючись на представлену деякими авторами¹ хронологію прийняття законів про соціальний захист населення у країнах Європи, можемо констатувати, що першими з'явилися закони про страхування від нещасних випадків на виробництві, від хвороби і старості, а пізніше – страхування на випадок безробіття.

Особливим чином на розвиток теорії і практики соціального захисту населення вплинуло утворення Європейського Союзу. Визнання і закріплення права людини на соціальний захист є стрижнем формування європейської соціальної моделі, що знайшло своє відображення в законодавствах країн – членів ЄС про соціальний захист населення. Крім того, макет європейської соціальної моделі й основні напрямки соціальної політики викладені в ключових документах ЄС: Хартії співтовариства про основні соціальні права працівників (1989), Хартії основних прав ЄС (2000), а також у тексті Конституції, яка була підписана в Римі у 2004 р. між главами держав і урядами країн ЄС². Згідно з цими документами продовжується робота над створенням єдиного соціального простору – території, на якій реалізується соціальна політика ЄС, хоча для забезпечення соціального захисту вживаються заходи, які сприяють координації дій з урахуванням відмінностей у націо-

¹ Антропов В. В. Социальная защита в странах Европейского Союза: История, организация, финансирование, проблемы. – М. : Экономика, 2006. – 270 с.

² Карло де Нинно. Системи соціального забезпечення в країнах з перехідною економікою // Збірка матеріалів по питанням соціального забезпечення. Всесвітній банк. – 2006. – № 2. – С. 44–59.

нальних законодавствах. Причому принцип недопущення дискримінації за національними ознаками є головним. Саме завдяки цьому громадяни будь-якої країни ЄС мають рівні права на соціальний захист в рамках країн – членів ЄС, хоча його дія не поширюється на громадян інших країн. Крім того, спеціальні норми застосовуються для визначення права на сімейні допомоги і виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Цей принцип потребує від країн – членів ЄС загальної концепції щодо класифікації виплат і порядку їх надання. Зокрема, створені фонди для перерозподілу коштів на соціальний захист між країнами.

Слід зупинитися ще на одному моменті. Завдяки спільним зусиллям країн – членів ЄС на шляху подолання бідності й вирівнювання рівня життя громадян останнім часом спостерігається постійна позитивна динаміка зниження рівня бідності в цих країнах. До того ж міжнародні фінансові організації відіграють важливу роль у розвитку і підтримці систем соціального захисту, хоча в різних країнах, враховуючи національну специфіку, ступінь впливу, звісно, неоднаковий. Так, для України ЄС є одним з найважливіших донорів. Підтримка охоплює регулювання міграції і розвиток некомерційних послуг, а також збільшення кількості неурядових організацій, які могли б забезпечувати соціальний захист разом із місцевими урядами. Більше однієї третини недержавного соціального захисту в Україні залежить від міжнародних грошових пожертвувань.

Проте варто зупинитися й на недоліках цієї системи. Передусім, слід вказати, що неможливо підтримувати високі соціальні стандарти за відсутності економічного зростання і наявності великого кредитного боргу.

Отже, оскільки Україна зараз перебуває на етапі становлення соціальної держави, звісно, відсутня чітка модель соціального захисту населення. З огляду на те, що держава розглядається як гаранта права на соціальний захист, перед нашою країною стоїть завдання обрати власну модель соціального захисту. Для цього, крім врахування позитивного зарубіжного досвіду, необхідно створити сприятливі внутрішньодержавні передумови для подальшого розвитку як держави соціальної спрямованості. У той же час при розробленні вітчизняної моделі соціального захисту слід виходити з необхідності забезпечення мінімуму гарантій, встановлених у державі, створення гідних умов життя відповідно до міжнародних стандартів у сфері соціального захисту, спираючись на можливості фінансово-економічного ресурсу¹.

Таким чином, втілити в життя рекомендації щодо реформування системи соціального захисту населення пропонується через створення відповідних умов у різних сферах суспільного життя, а саме:

¹ Халецька А. А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління : монографія. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 430 с.

– політичній (забезпечення можливостей ефективного об'єднання функцій центрального й регіонального рівнів, місцевого самоврядування на засадах визначення компетенції і засобів відповідальності);

– соціальній (реалізація принципів соціальної справедливості, адресності й консолідації соціальної допомоги з боку держави й бізнесу при вирішенні проблем розподілу суспільних благ незалежно від територіального розміщення установ соціального захисту населення);

– економічній (забезпечення структурної перебудови сфери реабілітаційної індустрії на основі впровадження сучасних технологій, визначення її правового статусу як самостійної галузі економіки, відродження й розвиток нових та існуючих міжнародних, міжрегіональних, міжгалузевих і внутрішньогалузевих економічних зв'язків);

– фінансовій (перегляд суті пільгового забезпечення, соціальної допомоги, а також ефективного розподілу централізованих і нецентралізованих фінансових ресурсів між установами соціального захисту населення).

УДК 349.3

ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Яцкевич І. І.,

*старший викладач кафедри приватного права
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»,
канд. юрид. наук*

Проведення в Україні системної та комплексної пенсійної реформи вимагає належного та адекватного законодавчого регулювання, з урахуванням міжнародних соціальних стандартів, зобов'язань та прагнень європейської інтеграції, посилення ефективності системи соціальних прав, а також необхідності організації економічних реформ як складової пошуку нових джерел наповнення соціальних фондів.

Слід зауважити, що Уряд нашої держави неодноразово вживав непопулярних заходів щодо реформування пенсійної системи, її збалансування та створення умов для подальшого розвитку системи пенсійного страхування. Основним інструментом та зрештою і результатом таких реформ було підняття пенсійного віку, що мало би сприяти збалансуванню пенсійного фонду завдяки зменшенню кількості осіб, які отримують пенсію. Водночас запроваджується низка заходів, спрямованих на виведення з тіні заробітної плати, в тому числі збільшення розміру мінімальної заробітної плати, зменшення розміру єдиного соціального внеску, підвищення відповідальності за застосування праці осіб без оформлення трудового договору, а відтак і без обов'язкових відрахувань у соціальні фонди.

У юридичній літературі неодноразово піднімалися проблеми права на соціальних захист, зокрема в контексті адаптації національного законодавства до законодавства ЄС^{1,2}. Разом з тим означена тема залишається соціально чутливою та економічно болючою. Тим більше, що розбудова України як держави соціальної, правової та демократичної передбачає реальне забезпечення права на соціальний за-

¹ Костюк В. Л., Мельник О. Я. Європейський кодекс соціального забезпечення у контексті новітньої моделі джерел права: проблеми та тенденції // Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.) : у 2-х т. Т.1 / відп. ред. Г.О. Ульянова. – О. : Вид. дім «Гельветика», 2017. – С. 535–540.

² Мицай М. О. Право на пенсійне забезпечення в умовах сьогодення: виклики та перспективи // Актуальні проблеми соціального права. Вип. III : зб. матеріалів учасників Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2016 р. / за заг. ред. Костюка В. Л., Мельника В. П. – К. : ІРСТ Україна, 2017. – С. 116–120.

хист, в тому числі й в частині пенсійного забезпечення¹.

Право на соціальний захист належить до системи конституційних прав, закріплених у розділі «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Основного Закону України. Так, згідно з положеннями статті 46 Конституції, «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»². Тож право на соціальний захист є складовою системи соціальних прав людини і громадянина. Належність цього права до соціальних прав людини підтверджується й міжнародними документами, обов'язковість яких Україна визнає. Зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 року у статті 22 проголошує *право кожної людини на соціальне забезпечення і здійснення необхідних для підтримки її гідності та для вільного розвитку її особистості* праву економічній, соціальній та культурній сферах через посередництво національних зусиль та міжнародної співпраці та у відповідності із *структурою та ресурсами кожної держави*³.

Згідно з положеннями статті 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права держави, які беруть у ньому участь, *визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування*⁴. Більш детально право на соціальний захист розкрито у Конвенції МОП № 102, якою встановлено мінімальні норми соціального забезпечення⁵. Ратифікувавши Конвенцію, Україна визнала для себе обов'язковими низку положень щодо соціального забезпечення у старості, у випадку трудового каліцтва, безробіття, інвалідності, втрати годувальника, хвороби. Цією Конвенцією, наприклад, встановлюються вимоги щодо максимального віку працездатності в окремій державі. Так, згідно з положеннями частини 2 статті 26 Конвенції № 102 встановлений вік не повинен перевищувати 65 років або такої вищої вікової межі, яка може бути визначена компете-

¹ Іншин М. І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права : зб. матеріалів учасників всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. – К. : ІРСТ Україна, 2015. – С. 17–21.

² Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Загальна декларація прав людини : Міжнародні документи ООН з питань прав людини / ред. С. Головатий. – К. : Укр. правнича фундація : Право, 1995. – 12 с.

⁴ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

⁵ Конвенція Міжнародної організації праці № 102 від 28.06.1952 про мінімальні норми соціального забезпечення // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 36. – С. 5.

нтними органами державної влади з належним урахуванням працездатності осіб похилого віку в цій країні. Проте в частині 3 зазначеної статті зазначено, що національне законодавство може призупиняти надання допомоги, якщо особа, яка має на неї право, займається будь-якою встановленою оплачуваною діяльністю, а також зменшувати допомогу, яка базується на системі внесків, – коли заробіток бенефіціарія перевищує встановлену суму, а за системою, яка не базується на внесках, – коли заробіток бенефіціарія або його інші кошти чи сукупність таких коштів і заробітку разом перевищують встановлену суму.

Право на соціальне забезпечення передбачено також статтею 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої частково (п. 3 та 4) Україною. З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Україна зобов'язується: (п. 3) докладати зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень; (п. 4) вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення: а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав Сторін; б) надання, збереження та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної зі Сторін.

Розглядаючи спори щодо захисту прав людини, передбачених Конвенцією про захист прав і основоположних свобод людини (1950 року), Європейський суд з прав людини неодноразово висловлював свою позицію щодо співвідношення права на соціальний захист та обов'язку держави його забезпечити. Так, у рішенні ЄСПЛ від 09 жовтня 1979 року у справі «Ейрі проти Ірландії» зазначено, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються і на питання допустимості зменшення соціальних виплат, про що зазначено в рішенні цього суду у справі «Кйартан Асмундсон проти Ісландії» від 12 жовтня 2004 року.

ЄСПЛ у рішенні «Великода проти України» від 03 червня 2014 року зазначає, що законодавчі норми можуть змінюватися, передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Зміна механізму нарахування певних видів соціальних виплат та допомоги є конституційно допустимою до тих меж, за якими ставиться під сумнів сама сутність змісту права на соціальний захист.

Відтак Суд наголосив на необхідності пошуку саме державою Україна додаткових інструментів подолання економічної кризи шляхом раціонального використання бюджетних коштів та необхідності збереження «справедливого балансу» між вимогами загального інтересу суспільства та вимогами щодо захисту прав і свобод окремої особи.

Отже, основний обов'язок держави щодо гарантування права на соціальне захисту, зважаючи на залежність рівня соціального забезпечення від соціально-економічного розвитку такої держави, полягає у створенні умов, необхідних для підвищення спроможності щодо соціального захисту. Особливо це актуально в умовах солідарної системи соціального забезпечення. Оскільки право на соціальне забезпечення гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, то економічно і соціально обґрунтованим та доцільним вбачається формування соціально-економічної політики держави у напрямку вдосконалення системи соціального страхування.

Зважаючи на проблеми з наповненням Пенсійного фонду України, що зумовлено, зокрема, низьким рівнем охоплення економічно активного населення, низьким рівнем оплати праці, високим рівнем тіньової зайнятості (а відтак і зменшенням відрахувань – страхових внесків – зокрема, до ПФУ), оптимальним напрямком підвищення рівня соціального захисту особи в Україні вбачається підвищення: трудових доходів, рівня зайнятості, прозорості діяльності органів соціального забезпечення. Водночас підвищення пенсійного віку як засіб зменшити кількість осіб, які мають право на соціальне забезпечення в старості, буде лише тимчасовим і короткостроковим заходом, пов'язаним із підвищеним соціальним ризиком та помноженою демотивацією працівників, які сплачують страхові внески.

Таким чином, право на соціальний захист тісно пов'язане з гарантуванням права на працю, що гідно оплачується, як необхідної економічної передумови забезпечення права на пенсійне забезпечення. На нашу думку, закладених у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій»¹ стимулів до формування страхового стажу понад 35 років недостатньо. Потрібно також забезпечити зростання реальних трудових доходів трудящих, розвиток національної економіки, залучення, в першу чергу, внутрішніх інвестицій, які можливі тоді, коли громадяни та суб'єкти господарювання довіряють державній владі. З іншого боку, удосконаленню стану соціального захисту в Україні сприятимуть заходи щодо запобігання дискримінації у сфері праці, зокрема за ознакою віку, інвалідності, стану здоров'я, тобто тих категорій, які можуть і хочуть

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій : Закон України від 03.10.2017 № 2148-VIII // Голос України. – 2017. – № 188.

працювати, а відтак забезпечуватимуть себе самостійно, реалізовуватимуться соціально й економічно. За таких умов можна очікувати можливість додаткових джерел наповнення бюджету відповідних соціальних фондів (наприклад, пенсійного фонду, фондів соціального страхування тощо).

З огляду на зазначене право на соціальний захист є соціально-правовою та економічною основою для організації та проведення пенсійної реформи, виходячи із об'єктивної необхідності підвищення дієвості та доступності права на пенсійне забезпечення, підвищення рівня та якості життя людей пенсійного віку на основі розроблення та ухвалення Пенсійного кодексу.

УДК 349.3

ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ В ДОКУМЕНТАХ ООН

Басова І. С.,

*аспірант відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України*

Проблема внутрішньо переміщених осіб відома не тільки Україні, а й усьому світу. Згідно зі статистичними даними докладу¹ Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців з питань переміщень у світі на кінець 2014 р. кількість вимушено переміщених осіб становила 59,5 млн осіб, з яких 38,2 млн – це внутрішньо переміщені особи (далі – ВПО). Наприклад, загальновідомими є воєнні дії в Грузії у 1992 – 1993 рр. та воєнна агресія Росії у 2008 р. (Абхазія, Південна Осетія), де кількість ВПО становила близько 257,989 осіб², у 1991 р. в Азербайджані (Нагорний Карабах) – 789 тис. осіб³, в Україні станом на 04.09.2017 р. Мінсоцполітики України обліковано 1 591 670 ВПО⁴.

З огляду на дослідження нормативно-правового регулювання ВПО в окремих країнах актуальним залишається питання міжнародного регулювання зазначеної категорії осіб, їх місця в міжнародній правовій системі, діяльності міжнародних структур та органів щодо них.

Як зазначалося вище, ВПО не є новою категорією для світу. Серед міжнародних структур та органів у галузі захисту прав і свобод людини, зокрема ВПО, можна виділити такі: Організація Об'єднаних Націй

¹ Парламентська Ассамблея Чорноморського Економічного Співробітництва (ПА-ЧЕС) / Комітет з економічних, торговельних, технологічних та екологічних питань // Док. GA47/EC46/REP/16/r.29.06.2016 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pabsec.org/depo/documents/reports-and-recommendations/ru-rep-dzs6yc8vsm.pdf> (05.09.2017).

² УВКБ ООН. Дослідження намірів щодо реалізації довготривалих рішень: думки внутрішньо переміщених осіб в Грузії. 01.06.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=55e575c24&skip=0&query=%D0%B2%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0&coi=GEO> (05.09.2017).

³ Наслідки військової агресії Арменії. Статистична інформація. Міністерство оборони Азербайджанської республіки. 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mod.gov.az/ru/posledstviya-voennoj-agressii-armenii-statistika-412/> (05.09.2017).

⁴ Мінсоцполітики України. Статистична інформація. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/news/13851.html> (06.09.2017).

(далі – ООН) – Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (далі – УВКБ ООН); Організація з безпеки та співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ); Парламентська Асамблея Ради Європи (далі – ПАРЄ); Міжнародна організація з міграції (далі – МОМ) та Міжнародний Комітет Червоного Хреста та Червоного Півмісяця та інші. Окремо зупинимось на діяльності ООН щодо ВПО.

У межах ООН ключову роль у вирішенні проблемних питань ВПО покладено на Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (далі – УВКБ ООН). Останнє співпрацює з урядами та відповідними організаціями з питань ВПО, проводить дослідження в галузі прав людини ВПО, здійснює захист прав ВПО відповідно до положень Керівних принципів з питання переміщення осіб всередині країни¹ від 11.02.1998 р., надає гуманітарну допомогу, приймає правові та директивні документи, довідкові та тематичні матеріали та інші.

У ході дослідження нормативної бази УВКБ ООН щодо ВПО встановлено, що остання є систематизованою та структурованою. Так, УВКБ ООН здійснює такий поділ²: 1) *нормативно-правові акти, що регулюють питання виключно ВПО* («Керівні принципи з питання переміщення осіб всередині країни»³ ООН, 1998 р.); 2) *документи УВКБ ООН з питань ВПО* (Керівництво УВКБ ООН по роботі з особами похилого віку в умовах переміщення, 2013 р., Керівництво УВКБ ООН по роботі з особами, фізичні можливості яких обмежені в умовах переміщення, 2011 р. та інші; 3) *інші директивні документи щодо ВПО* (Доклад Представника Генерального секретаря ООН з питань прав людини ВПО г-на Вальтера Келина від 03.01.1993 р., Резолюція Ради з прав людини ГА ООН «Права людини ВПО» від 17.07.2012 р., Резолюція ГА ООН «Положення ВПО і біженців з Абхазії, Грузії, та Цхінвальського району Південної Осетії Грузії» від 05.06.2014 р. та інші; 4) *звіти Виконавчого комітету УВКБ ООН щодо ВПО* (Висновок УВКБ ООН «Особи, переміщені всередині країни» від 07.10.1994 р. № 75, Висновок УВКБ ООН з міжнародного захисту від 08.10.1999 р. № 87 та ін.).

Незважаючи на достатню кількість нормативного матеріалу з питань ВПО, питання створення єдиного обов'язкового міжнародно-правового акта, що визначав би правила поведінки ВПО та органів державної влади, їх права та обов'язки, форми захисту, залишається актуальним.

¹ Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны. Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС) от 22 июля 1998 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/docid/472840ec2.html> (06.09.2017).

² Внутренне перемещенные лица. Refworld. The UN Refugee Agency. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/idps.html> (06.09.2017).

³ Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны. Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС) от 22 июля 1998 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/docid/472840ec2.html> (05.09.2017).

Сьогодні єдиним міжнародним документом з питань ВПО, створеним у межах ООН, є Керівні принципи з питання переміщення осіб всередині країни від 11.02.1998 р. (далі – Принципи). Обов'язковою юридичної сили Принципи не мають, а носять лише рекомендаційний характер, хоча змістовно засновані на нормах міжнародного права, насамперед у галузі прав людини, положень міжнародного гуманітарного права. Зазначений міжнародний документ слугує керівництвом та орієнтиром при виробленні національної політики країн (особливо при створенні законодавчої бази), що зіштовхнулися з проблемами масових вимушених внутрішніх переміщень, містить категоріальний апарат, перелік прав і гарантій, форм захисту осіб, які переміщуються всередині країни, рекомендації для держав, що стикнулися з такою проблемою тощо. Наприклад, саме відповідно до їх змісту сформульоване поняття ВПО в Україні, включені положення щодо правосуб'єктності, прав і свобод останніх, визначені питання гарантій під час повернення, альтернативного розселення, реінтеграції, отримання соціальних допомог, участі та співпраці з міжнародними гуманітарними організаціями тощо. Така практика існує і в інших країнах, наприклад Грузії, Азербайджані, Сербії. На наш погляд, Принципи є вдалим міжнародним рішенням на шляху міжнародно-правового регулювання питань, пов'язаних із ВПО у світі, що має достатньо змістовну складову. Проте вважаємо, що доцільним було б надати їм обов'язковий характер, змістовно розширити коло проблемних питань, зумовлених специфікою причин та факторів внутрішніх переміщень інших країн.

Важливе значення мають також директивні документи, звіти, до змісту яких включені питання щодо ВПО. Наприклад, Керівництвом УВКБ ООН по роботі з особами похилого віку в умовах переміщення 2013 р. визначаються основні напрямки та особливості у роботі з ВПО – особами похилого віку, рекомендації щодо забезпечення та захисту їх прав. Це, передусім, недопущення дискримінації, сприяння у включенні потреб таких осіб до національних стратегій і програм, забезпечення доступності житла та медичної допомоги та ін.

Серед документів ООН загального характеру з питань ВПО в межах ООН приймаються акти щодо певної країни або регіону. Наприклад, Резолюцією ГА ООН «Положення ВПО і біженців з Абхазії, Грузії, та Цхинвальського району Південної Осетії Грузії» від 05.06.2014 р. порушуються питання щодо необхідності дотримання майнових прав ВПО, визнання права ВПО на повернення до своїх домівок по всій території Грузії, в тому числі Абхазії, Цхинвальського району Південної Осетії Грузії, необхідності забезпечення безперешкодного доступу до гуманітарної допомоги ВПО тощо.

Отже, питання міжнародно-правового регулювання ВПО у світі є актуальною проблемою сьогодення. Ключовою міжнародною структурою в галузі захисту прав і свобод ВПО в межах міжнародного спів-

робітництва є ООН загалом та УВКБ ООН зокрема. Їх нормативна база є систематизованою і структурованою та охоплює широке коло проблемних питань ВПО, містить положення по окремо взятим країнам. Достатня увага приділяється створенню інформаційного та довідкового матеріалу щодо ВПО, статистичним даним, звітній інформації. Проте важливим та відкритим залишається питання відсутності єдиного загальнообов'язкового міжнародного нормативно-правового акта щодо ВПО. Сьогодні єдиним міжнародним документом щодо ВПО є Керівні принципи з питання переміщення осіб всередині країни 1998 р., які, на жаль, не мають обов'язкової юридичної сили, а носять рекомендаційний характер. Надання Принципам сили міжнародного нормативно-правового акта підвищить актуальність питання ВПО у світі загалом, а для національних держав зокрема дозволить стати ефективною міжнародно-правовою основою для формування державної політики в частині захисту прав і свобод ВПО.

УДК 349.3

ВИДИ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

Бук М. О.,

*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка*

Проблеми поділу соціального обслуговування на відповідні види неодноразово були предметом наукового дослідження вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері соціального забезпечення. Однак, зважаючи на широку розгалуженість системи соціального обслуговування, постійний розвиток суспільних відносин, дослідження видів соціального обслуговування загалом та осіб з обмеженими можливостями зокрема, видається актуальним і сьогодні.

А. Л. Благодир виділяє «класичні» та «некласичні» види соціального обслуговування. До «класичних» видів учена відносить: стаціонарне; напівстаціонарне; соціальне обслуговування на дому; швидку і консультативну допомогу; професійне навчання та працевлаштування інвалідів; забезпечення інвалідів транспортними засобами; протезно-ортопедичну допомогу; утримання дітей у дитячих закладах. До «некласичних» видів, на думку А. Л. Благодир, належить соціальне обслуговування: біженців та вимушених переселенців; осіб, які постраждали від міжетнічних та міжнаціональних конфліктів; медична допомога та медичне лікування.

Е. Г. Тучкова, М. Л. Захаров виділяють «найбільш значні» та «наскрізні» види соціального обслуговування. До «найбільш значних» належать: 1) реабілітація, навчання та забезпечення зайнятості інвалідів; 2) протезно-ортопедична допомога та забезпечення інвалідів транспортними засобами; 3) соціальне обслуговування на дому та в стаціонарних закладах; 4) соціальне обслуговування дітей. До «наскрізних» видів соціального обслуговування вчені відносять матеріальну допомогу.

Такі класифікації, на нашу думку, є не зовсім вдалимими. По-перше, незрозуміло, чому окремими видами соціального обслуговування виділено забезпечення інвалідів транспортними засобами, надання їм протезно-ортопедичної допомоги, навчання та забезпечення зайнятості інвалідів. На нашу думку, вони охоплюються реабілітаційним видом соціального обслуговування. Адже реабілітація інвалідів – це система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особам допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення та підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової

адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення інвалідів технічними та іншими засобами реабілітації і виробами медичного призначення. По-друге, відносини з приводу надання особі медичної допомоги та медичного лікування, на нашу думку, швидше відносяться до предмета медичного права. По-третє, у вказаних класифікаціях відсутні критерії, за якими вони здійснюються.

Одним із критеріїв поділу соціального обслуговування на види вчені називають платність чи безплатність його отримання особою. Так, Б. І. Сташків розрізняє безплатне та частково платне соціальне обслуговування. Натомість С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко говорять про ще один вид соціального обслуговування за цим критерієм, а саме платне соціальне обслуговування. На нашу думку, предметом соціального забезпечення може бути лише безплатне чи частково платне соціальне обслуговування.

Соціальне обслуговування прийнято поділяти також і залежно від тривалості його надання. О. Є. Мачульська за цим критерієм виділяє соціальне обслуговування, яке припиняється одноразовим виконанням зобов'язання (протезування; надання інвалідам спеціальних транспортних засобів); має чітко визначений строк дії у часі; відносно невизначене строком тривалості у часі (утримання інвалідів в інтернатних установах). Однак виникають сумніви стосовно можливості виділення за цим критерієм такого виду соціального обслуговування, яке припиняється одноразовим виконанням зобов'язання. Адже, наприклад, головні управління соціального захисту населення, які видають інвалідам спеціальні транспортні засоби, після спливу 10 років експлуатації такого транспортного засобу зобов'язані замінити автомобіль інваліду. Як бачимо, надання інваліду транспортного засобу не є одноразовою дією, аналогічна ситуація із протезами, тому навряд чи доцільно виділяти такий вид соціального обслуговування, який припиняється одноразовим виконанням зобов'язання.

Відповідно до ч. 3 ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» соціальне обслуговування здійснюється: 1) за місцем проживання особи (вдома); 2) за місцем проживання (перебування) дитини у сім'ях громадян, які відповідно до договору надають послуги щодо утримання та виховання дитини (прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу, сім'ї патронатних вихователів); 3) у стаціонарних інтернатних установах та закладах; 4) у реабілітаційних установах та закладах; 5) в установах та закладах денного перебування; 6) в установах та закладах тимчасового або постійного перебування; 7) у територіальних центрах надання соціальних послуг; 8) в інших закладах соціальної підтримки. Як бачимо, в указаному нормативно-правовому акті законодавець поділяє соціальне обслуговування на види залежно від місця його надання та особливостей правового статусу закладу, який таке обслуговування надає.

Правовий статус закладів, які надають соціальне обслуговування, визначають відповідні підзаконні акти: Типове Положення про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг); Типове Положення про будинок – інтернат для громадян похилого віку та інвалідів, геріатричний пансіонат, пансіонат для ветеранів війни та праці; Типове Положення про спеціальний будинок – інтернат; Типове положення про дитячий будинок – інтернат; Типове Положення про психоневрологічний інтернат; Типове Положення про центр соціальної реабілітації дітей – інвалідів; Типове положення про центр професійної реабілітації інвалідів; Типове положення про реабілітаційну установу змішаного типу (комплексної реабілітації) для осіб з інвалідністю внаслідок інтелектуальних порушень.

Класифікація соціального обслуговування на види залежно від установи, яка його надає, та її правового статусу також викликає певні запитання. Так, незрозумілим є виділення окремими видами такого соціального обслуговування, яке надається: 1) територіальними центрами надання соціальних послуг; 2) за місцем проживання особи (вдома); 3) в установах та закладах денного перебування; 4) в установах та закладах тимчасового або постійного перебування. Адже відповідно до Типового положення про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) структурними підрозділами територіального центру можуть бути відділення: соціальної допомоги вдома; денного перебування; стаціонарного догляду для постійного або тимчасового проживання; організації надання адресної натуральної та грошової допомоги. Тому за місцем надання соціального обслуговування та особливостями правового статусу закладу, який його надає, пропонуємо виділяти соціальне обслуговування: 1) у територіальних центрах надання соціальних послуг; 2) у стаціонарних інтернатних установах та закладах; 3) у реабілітаційних установах та закладах; 4) за місцем проживання (перебування) дитини у сім'ях громадян, які відповідно до договору надають послуги щодо утримання та виховання дитини (прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу, сім'ї патронатних вихователів).

УДК 349.3

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗОБОВ'ЯЗАНИХ СУБ'ЄКТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИХ ОСІБ

Волошин І. П.,

*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка*

Юридична відповідальність – різновид соціальної відповідальності, який закріплений у законодавстві і забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника пізнати при- мусового позбавлення певних цінностей, що йому належать (П. М. Ра- бінович). У праві соціального забезпечення питанню юридичної відповідальності зобов'язаних суб'єктів приділено надзвичайно мало уваги. Основною причиною цього є те, що заходи юридичної відповідальності реалізуються в охоронних відносинах, що є пред- метом регулювання інших галузей права (адміністративного, кримінального тощо) (С. М. Синчук).

Л. А. Луць за повнотою (способом) викладу вирізняє такі форми викладу норм права у джерелах права: 1) пряма; 2) відсилочна; 3) бланкетна. Бланкетна норма передбачає звернення до норм інших галузей права і закріплює лише загальні ознаки конкретного правила поведінки. Особливістю відсилочної норми поруч з бланкетною є те, що для встановлення ознак, яких немає, потрібно звернутися до ін- ших частин даної норми або ж до іншої норми цієї ж галузі права.

Більшість законів та підзаконних нормативно-правових актів, які є джерелами права соціального забезпечення, висвітлюючи питання юридичної відповідальності, містять виключно бланкетні норми. Так, ст. 14 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабез- печеним сім'ям» встановлює: «Посадові особи, винні у порушенні законодавства про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям, несуть відповідальність згідно з законом». У теорії держави і права також існує поділ юридичної відповідальності залежно від галузі права, до якої вона належить: 1) кримінальна; 2) адміністративна; 3) цивільна; 4) дисциплінарна; 5) матеріальна; 6) фінансова; 7) конституційна; 8) міжнародно-правова.

Ще однією особливістю відповідальності соціально зобов'язаних суб'єктів є те, що такі норми містять дві галузі права – адміністратив- на і кримінальна. Їх існування в межах інших галузей права є немож- ливим зважаючи на специфіку суспільних відносин, що ними регулю- ються.

Норми Кодексу України про адміністративні правопорушення здебільшого стосуються порушення законодавства у соціально-

страховій сфері. Стаття 165-1 КУпАП передбачає адміністративну відповідальність за порушення законодавства про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Інші норми передбачають такі склади правопорушень: порушення посадовими особами підприємств, установ, організацій, фізичними особами, які використовують найману працю, порядку використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, несвоєчасне або неповне їх повернення; несвоєчасне подання або неподання визначених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» відомостей, подання недостовірних відомостей про використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (ст. 165-3 КУпАП); порушення посадовими особами підприємств, установ, організацій, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, фізичними особами, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, порядку використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування, несвоєчасне або неповне їх повернення, несвоєчасне подання або неподання встановленої звітності, подання недостовірної звітності щодо страхових коштів, несвоєчасне інформування Фонду соціального страхування України про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, що сталися на підприємстві, про зміни технології робіт або виду діяльності підприємства (ст. 165-4 КУпАП); порушення посадовими особами підприємств, установ, організацій, фізичними особами, які використовують найману працю, порядку використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування, несвоєчасне або неповне їх повернення, несвоєчасне подання або неподання встановленої звітності, подання недостовірної звітності щодо використання страхових коштів (ст. 165-5 КУпАП); вчинення дій, що перешкоджають уповноваженим особам органів доходів і зборів у проведенні перевірок, пов'язаних з нарахуванням, обчисленням та сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, уповноваженим особам органів Пенсійного фонду України у проведенні перевірок, пов'язаних з порушеннями законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, поданням відомостей, що використовуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також вчинення дій, що перешкоджають уповноваженим особам органів Пенсійного фонду України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Фонду соціального страхування

України у проведенні перевірок щодо використання страхових коштів у випадках, передбачених законом, та інші (ст. 188-23 КУпАП).

Науковий інтерес до відповідальності за порушення прав громадян у сфері соціального страхування є досить великим. Ученою В. В. Андріїв навіть було запропоновано в процесі прийняття Кодексу загальнообов'язкового державного соціального страхування визначити окремий розділ, який буде присвячено питанню відповідальності у сфері соціального страхування.

У ст. 188-1 КУпАП закріплено відповідальність зобов'язаних суб'єктів у межах соціально-забезпечувальних правовідносин і стосується невиконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів.

Кримінальний кодекс України передбачає притягнення до кримінальної відповідальності соціально зобов'язаних суб'єктів лише у випадку порушення термінів надання соціальних виплат: безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установлені законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності (ч. 1 ст. 175 КК України). Важливо зазначити, що склад цього злочину буде відсутній у випадку, коли не виплата стосується одноразової виплати. Однак, за наявності ознак складу іншого злочину, дії особи можуть бути кваліфіковані як зловживання владою чи службовим становищем.

На практиці звернення і скарги громадян найчастіше стосуються саме затримки виплат відповідних допомог малозабезпеченим. Наприклад, за даними Укрінформу, одинока мати з м. Ромни Сумської області, яка виховує двох неповнолітніх дітей, звернулася з проханням про допомогу в отриманні соціальних виплат як малозабезпеченій сім'ї від УПСЗН м. Ромни, оскільки протягом тривалого часу не може їх отримати. Заявниця повідомила, що в телефонному режимі неодноразово зверталася до вищевказаного УПСЗН, проте належної відповіді так і не отримала. За результатами розгляду в Роменській міській раді Сумської області повідомили, що заявницю було включено до додаткових списків на виплату державної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Після того як було здійснено перерахування додаткової субвенції на рахунки одержувачам, у тому числі і заявниці, кошти їй були нараховані.

Про затримку виплати соціальної допомоги впродовж кількох місяців поскаржився у зверненні на урядову «гарячу лінію» заявник із смт. Солотвино Тячівського району Закарпатської області. Чоловік розповів, що виховує двох малолітніх дітей та потребує соціальної допомоги як малозабезпечена сім'я. Попередньо для вирішення свого питання звертався до УПСЗН м. Тячів, однак питання вирішено не було. Розглянувши звернення, у Тячівській райдержадміністрації

Закарпатської області повідомили, що допомогу призначено дружині заявника, яку буде виплачено в найкоротші терміни за усі місяці, що вказав заявник.

Таким чином, у випадку порушень строків виплати допомог малозабезпеченим, громадяни, як правило, звертаються із скаргами до вищестоящих органів або на урядову «гарячу лінію» з метою сприяти вирішенню даного питання. Існує потреба внести зміни у галузеве законодавство і розробити норми, які б встановлювали відповідальність зобов'язаних суб'єктів за несвоєчасні виплати, безпідставні відмови у призначенні допомог, субсидій тощо, отримання соціально-забезпечувального надання не у законодавчо встановленому розмірі і т. д. Такі норми мають знайти своє місце саме у галузевих нормативно-правових актах, а згодом у єдиному кодифікованому акті.

**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СТРАХУВАЛЬНИКА
У ВІДНОСИНАХ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ
НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ**

Соловійов О. В.,

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Одним із найважливіших учасників правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання є страхувальник. В міжнародній термінології цей суб'єкт також називається полісотримачем (policyholder).

В Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» зазначається, що термін «страхувальник» вживається в цьому Законі у значенні, наведеному у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до якого страхувальниками є роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок.

Зазначене визначення дає можливість виділити, по-перше, те, що загальним для всіх страхувальників є необхідність сплачувати страхові внески, а по-друге, – до кола страхувальників відносяться роботодавці – фізичні та юридичні особи, а також інші особи, які зобов'язані сплачувати єдиний внесок. При цьому кожний страхувальник зацікавлений у збереженні життя й здоров'я своїх працівників, оскільки останні працюють у його інтересах.

Проаналізувавши положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» можна дійти висновку, що страхувальниками у відносинах із соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання можуть бути, в першу чергу, роботодавці. Роботодавці поділяються на: юридичних осіб, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності та фізичних осіб, які використовують найману працю без реєстрації в якості суб'єкта підприємницької діяльності (СПД).

Роботодавці-юридичні особи, а також фізичні особи-підприємці набувають статусу страхувальника з моменту взяття їх на облік органом доходів і зборів шляхом внесення відповідних відомостей до реєстру страхувальників. Взяття їх на облік здійснюється на підставі відомостей з реєстраційної картки, наданих державним реєстратором згідно із Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб

та фізичних осіб – підприємців», не пізніше наступного робочого дня з дня отримання зазначених відомостей.

Фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту), за умови, якщо на них не поширюється дія Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», набувають статусу страхувальника не пізніше наступного робочого дня з дня отримання органом, який здійснює постановку на облік, від них відповідної заяви.

Особливий інтерес становить питання щодо того, хто є страхувальником для учнів та студентів навчальних закладів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів, залучених до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах, а також засуджених.

На наш погляд, страхування студентів від нещасного випадку на виробництві повинно фінансуватись тією особою, яка сплачує за навчання студентів, тобто є зацікавленою стороною. Розмір страхового внеску необхідно включити до складу вартості навчання. Проте безпосереднє перерахування зазначених коштів до органу, який здійснює адміністрування єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, повинен здійснювати навчальний заклад, з яким застрахований учень, студент, клінічний ординатор, аспірант або докторант знаходиться у відповідних правовідносинах із навчання.

Стосовно засуджених, які також є застрахованими, варто зазначити, що установи виконання покарань утримуються за рахунок Державного бюджету і є неприбутковими установами. Але всі потреби цих установ держава, бюджет якої наповнюється переважно за рахунок сплати податків, задовольнити не в змозі. Тому в умовах позбавлення волі засуджені утримують себе самостійно, тобто самі сплачують за своє утримання в установі шляхом сплати комунальних послуг, оплати вартості одягу, їжі, постільних речей та ін. До того ж засуджені, які працюють на підприємствах та виробництвах установ виконання покарань, виготовляють певну продукцію, реалізація якої дозволяє забезпечувати відповідну установу, а сама продукція споживається суспільством. А зароблені засудженим в установі виконання покарань гроші дозволяють виконувати вирок суду щодо відшкодування збитків та шкоди, заподіяної злочином, сплати аліментів, погашення зобов'язаності за виконавчими листами, сплати платежів та зборів до пенсійного фонду та фондів соціального страхування, виконувати інші зобов'язання¹.

¹ Кримінально-виконавче право : підручник / В. В. Голіна, А. Х. Степанюк, О. В. Лисодєд та ін. ; за ред. В. В. Голіни і А. Х. Степанюка. – Х. : Право, 2011. – С. 223.

Враховуючі зазначене, вважаємо, що страхувальником, тобто особою, яка зобов'язана сплачувати страховий внесок, повинен бути той суб'єкт, який отримує користь від праці засудженого, тобто або кримінально-виконавча установа, або підприємство, з яким був укладений спеціальний договір, відповідно до якого засуджений має працювати на цьому підприємстві.

Стосовно осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності, то, як слушно зауважує Н. Б. Болотіна, в цьому випадку застрахована особа є своїм страхувальником, оскільки добровільно бере участь у сплаті страхових внесків на соціальне страхування¹.

Щодо осіб, які відбувають покарання у виді громадських робіт, які, на нашу думку, також повинні вважатись застрахованими в системі державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві, вважаємо, що страхувальниками для них повинні бути ті підприємства, на яких, відповідно до п. 5.2 розділу II Інструкції про порядок виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та здійснення контролю щодо осіб, засуджених до таких покарань, засуджені відбувають громадські роботи. Додатковим аргументом на користь цієї думки є те, що в зазначеній Інструкції в розділі 6, який має назву «обов'язки власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, на яких засуджені особи відбувають покарання у виді громадських робіт», в п. 6.8 зазначається, що у разі ушкодження здоров'я під час виконання покарання відшкодування шкоди засудженим особам здійснюється відповідно до законодавства про страхування від нещасного випадку². Тобто, враховуючи те, що страхування від нещасного випадку відбувається на підставі сплати страхових внесків, можна зробити висновок, що в зазначеній інструкції прямо передбачається, що до обов'язків підприємства відноситься здійснення страхування засудженого від нещасного випадку на виробництві, тобто сплата необхідного страхового внеску протягом періоду виконання громадських робіт засудженим.

¹ Болотіна Н. Б. *Право соціального захисту України*. – К. : Знання, 2008. – С. 223.

² Інструкція про порядок виконання покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та здійснення контролю щодо осіб, засуджених до таких покарань // Затв. Наказом Держ. деп. України з питань вик. покар., МВС України від 19.12.2003 № 270/1560.

Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення, 2017

Наукове видання

**НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Матеріали

VI Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 3 листопада 2017 року)

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

Підпис. до друку 30.10.2017. Формат 70×100/16. Ум. друк. арк. 26,83. Обл.-
вид. арк. 27,5. Тираж 40 пр. Зам. № 2017-21.

Видавець і виготовлювач –
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008