

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Матеріали
V Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

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

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.

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, 2016

принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема Директиви 75/117/EWG, що стосується оплати рівноцінної праці за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви 76/207/EWG, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийнятті на роботу, під час професійної підготовки, професійного зростання та умов роботи; Директиви 97/80/WE, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю, та ряду Директив у сфері соціального страхування. Його втілення до нового Трудового кодексу впливає безпосередньо також із статті 24 Конституції України, яка проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; ж) забезпечення диференціації правового регулювання праці, тобто максимальне врахування в новому Кодексі особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, які працюють у нетипових формах зайнятості, та з використанням цивільно-правових договорів; з) повнота і чіткість правового регулювання трудових відносин з мінімальним використанням бланкетних норм.

Підбиваючи підсумки викладеного можна дійти до таких висновків. Необхідність прийняття Трудового кодексу обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень і тою чи іншою мірою пов'язані з працею. Виникла величезна кількість проблем, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке в основі своїй представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що в кінцевому результаті негативно відбивається на рівні гарантій трудових прав працівників.

УДК 349.2

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Клименко А. Л.,
*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський і світовий

© Клименко А. Л., 2016

економічний простір. У процесі європейської інтеграції України особливої ваги набуває модернізація держави, підпорядкування усіх сфер зовнішньої та внутрішньої політики держави для досягнення умов і критеріїв членства в Європейському Союзі.

Впровадження та дотримання європейських соціальних стандартів має велике значення, оскільки вони дають змогу реалізувати основну мету сучасної соціальної держави – забезпечити високі стандарти життя населення. За цих обставин особливо актуальним є впровадження європейських міжнародних стандартів у соціальній сфері (в тому числі і в частині визначення засад функціонування організаційно-правових форм соціального захисту), цього вимагає й нова міжнародна ситуація, пов'язана з розширенням Європейського Союзу.

В Україні процес функціонування галузей соціальної сфери, які спрямовані на гідне життєзабезпечення людини, потребує вдосконалення та розвитку, тому що в нашій державі ефективна соціальна політика, що могла б забезпечити високі стандарти життя та рівний доступ громадян до суспільних благ і послуг, перебуває в процесі формування.

Аналізом та визначенням особливостей функціонування соціальної системи в Україні, дотримання стандартів у соціальній сфері на вітчизняному рівні крізь призму європейських соціальних стандартів займається ряд теоретиків і практиків.

Сьогодні проблема впровадження міжнародних стандартів набула для України практичного значення. Передусім, це зумовлено підготовкою проекту нового Трудового кодексу України, який має відповідати загальноновизнаним правам і принципам у сфері праці міжнародним співтовариством, зокрема конвенціям і рекомендаціям МОП, та визначити співвідношення з таким важливим інститутом, як загальнообов'язкове держане соціальне страхування. Окрім того, ратифікація Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод та визнання Україною на своїй території юрисдикції Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції, висунуло нагальну проблему забезпечення безпосереднього застосування Конвенції судами загальної юрисдикції, іншими суб'єктами в державі.

Соціальні стандарти в національному законодавстві України та в міжнародних нормативно-правових актах не втрачають своєї актуальності, оскільки кожна держава проголошує себе соціальною, а відповідно, і соціальний захист має бути на високому рівні. Також у

науці права соціального забезпечення простежується тенденція до активнішого вивчення цього питання і створення окремого напрямку досліджень, як міжнародне право соціального забезпечення.

Україна є соціальною державою, одним з основних принципів діяльності якої є створення умов, що забезпечують гідне життя й вільний розвиток людини. Ефективність правового регламентування працевлаштування – одна з ознак соціальної держави, оскільки створення громадянам реальних можливостей для одержання роботи відповідно до своєї професії і здібностей відіграє важливу роль у забезпеченні гідного життя й вільного розвитку людини. Саме для цих цілей держава повинна проводити політику, спрямовану на сприяння:

- працевлаштуванню населення шляхом збереження старих і створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;
- підтримці самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійної освіти, забезпеченню потреб працевдатних осіб у професійній освіті й навчанні незалежно від віку й з урахуванням вимог ринку праці;
- посиленню мотивації до легальної (зареєстрованої) продуктивної зайнятості;
- координації та контролю за діяльністю посередників із працевлаштування;
- підтримці осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- соціальній підтримці зареєстрованих безробітних з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;
- захисту національного ринку праці;
- розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості.

Держави-члени Європейського Союзу у своїй політиці працевлаштування патронують три взаємопов'язані та взаємодоповнюючі цілі: (а) повна зайнятість, (б) якість і

продуктивність праці і (в) соціальне об'єднання. Домагаючись досягнення зазначених цілей, держави мають втілювати в життя політику, що враховуватиме такі настанови, які є пріоритетними для виконання: – діючі і превентивні заходи для зниження безробіття й бездіяльності; – створення нових робочих місць і підприємництво; – зміна місця проживання, сприяння пристосуванню й мобільності на ринку праці; – сприяння розвитку кадрових інвестицій і навчання протягом усього життя; – збільшення постачання кадрів і сприяння активному старінню; – статева рівність; – сприяння інтеграції й боротьба з дискримінацією на ринку праці щодо людей, які перебувають у скрутному становищі; – підвищення оплати праці через систему заохочень і забезпечення привабливості роботи; – перетворення незадекларованої роботи на офіційний вид діяльності; – вирішення регіональних суперечностей у сфері зайнятості населення.

Ефективна боротьба з дискримінацією жінок у сфері праці в сучасних умовах повинна ґрунтуватися на нових підходах. Як першочергові заходи необхідно: (а) зберегти пільги для жінок на тих виробництвах, де існує пряма загроза для виконання ними репродуктивної функції, а також для вагітних жінок на всіх виробництвах; (б) перейти від охоронного законодавства до антидискримінаційного. Такий підхід має привести до того, що серед обов'язків держави залишиться надання жінці максимально повної інформації про негативні наслідки виконання того чи іншого виду трудової діяльності, а вже на цій підставі кожна жінка сама буде вирішувати, чи здатна вона виконувати цю роботу, а також визначення необхідності додаткових вихідних днів, нічних робіт, відряджень.

УДК 349.2

ГУМАНІЗМ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України*

Правова система України, як і правова система будь-якої іншої європейської держави, функціонує та розвивається відповідно до трьох основних напрямків, що охоплюють: (а) розвиток тенденції гуманізму, (б) проведення державної політики, що ґрунтується на