

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРАВ ГРОМАДЯН  
У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників  
IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена  
50-річчю створення кафедри трудового права Національного  
юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенка*

Харків  
«Право»  
2019

**Проблеми** реалізації прав громадян у сфері праці та соціально-П78 го забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2019. – 660 с.

ISBN 978-966-937-793-7

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства у вказаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

**УДК 349.2:331.4(477)**

© Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, 2019

© Оформлення. Видавництво «Право»,  
2019

ISBN 978-966-937-793-7

## Зміст

### ТРУДОВЕ ПРАВО

<i>Інишин М. І.</i> АНТИКОНКУРЕНТНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ КОНЦЕПЦІЇ ОБМЕЖЕНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	17
<i>Чанишева Г. І.</i> ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ГЕНЕРАЛЬНОЇ УГОДИ .....	20
<i>Ярошенко О. М.</i> ПРОБЛЕМА ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРИВАТНОГО І ПУБЛІЧНОГО У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ.....	24
<i>Божко В. М.</i> ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО УМОВИ ЇХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЄС.....	30
<i>Вавженчук С. Я., Модель А. М.</i> ГРОШОВА ВИПЛАТА ПРАЦІВНИКУ ВІДПОВІДНО ДО УГОДИ ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	34
<i>Вавженчук С. Я.</i> ВЕКТОР МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ТРУДОВИХ ПРАВ .....	37
<i>Вишиновецька С. В.</i> ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК.....	40
<i>Гетьманцева Н. Д.</i> ПРО НОВІ КОНТУРИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЕПОХУ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	42
<i>Долинська М. С.</i> ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ.....	46
<i>Занфірова Т. А.</i> СУЧАСНІ НАПРЯМИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: ТРУДОПРАВОВИЙ АСПЕКТ.....	50
<i>Запара С. І., Кузнецова М. Ю.</i> ЕВОЛЮЦІЯ ПОРІВНЯЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В ХІХ – ХХІ СТ.СТ.....	55
<i>Івчук Ю. Ю.</i> ЗАСТОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПРИНЦИПУ ПРОПОРЦІЙНОСТІ У СПРАВАХ ЗАХИСТУ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ У СФЕРІ ПРАЦІ .....	59
<i>Коваленко О. О.</i> ГУМАНІЗМ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ОРІЄНТИРІВ ЙОГО РОЗВИТКУ .....	62

<i>Колесник Т. В.</i>	ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ.....	66
<i>Костюченко О. Є.</i>	ІНСТРУМЕНТАЛЬНИЙ АСПЕКТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	69
<i>Кучма О. Л.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ОБЧИСЛЕННЯ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ .....	72
<i>Lagutina I. V.</i>	LABOUR RIGHTS IN THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS CASE LAW .....	74
<i>Лукаш С. С.</i>	ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ.....	77
<i>Мельник К. Ю.</i>	ДО ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	80
<i>Мельничук Н. О.</i>	ВИМОГА ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ПІДСТАВА РОЗРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ .....	85
<i>Могилевський Л. В.</i>	СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ІНСТИТУТУ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ .....	87
<i>Молдабаев С. С.</i>	ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ОТНОШЕНЬ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН .....	91
<i>Москаленко О. В.</i>	ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТА КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ БЕЗРОБІТНИМ І КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ РОБОТОДАВЦЯМ.....	95
<i>Пилипенко П. Д.</i>	ПРО ЮРИДИЧНУ ПРИРОДУ ДОГОВОРІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	99
<i>Подорожній Є. Ю.</i>	ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ СПЕЦИФІЧНИХ ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ .....	105

<i>Пузирний В. Ф.</i>	ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ .....	108
<i>Сімутіна Я. В.</i>	ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ .....	111
<i>Слюсар А. М.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ СТАТЕЙ 24 ТА 265 КЗПП УКРАЇНИ .....	115
<i>Томашевський К. Л.</i>	РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА УВОЛЬНЕННЯ ПО ІНІЦІАТИВЕ РАБОТНИКА СОГЛАСНО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ: ОБЩАЯ ПРОБЛЕМА И ПУТЬ ЕЁ УСТРАНЕНИЯ.....	118
<i>Цесарський Ф. А.</i>	ПРОФСПІЛКИ ДЕРЖАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	122
<i>Шабанов Р. І.</i>	ГІДНА ПРАЦЯ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ .....	124
<i>Шумило М. М.</i>	МАЙБУТНЄ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ОКРЕМІ АСПЕКТИ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	127
<i>Шумна Л. П.</i>	ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ VS ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ЧИСЛА ЗАСУДЖЕНИХ В УКРАЇНІ .....	130
<i>Юровська В. В.</i>	ЗВІЛЬНЕННЯ ЧИ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ПОРУШУЄ ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ?.....	134
<i>Жернаков В. В.</i>	РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА: ФАКТОРИ І ПРОГНОЗИ .....	136
<i>Амелічева Л. П.</i>	КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ФУНКЦІЇ, ПЕРЕВАГИ Й НЕДОЛІКИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ (ЗА ЕКОНОМОМЕТРИЧНИМ ПІДХОДОМ ТА ЦІЛІСНИМ В КОНТЕКСТІ ПРАВ ЛЮДИНИ).....	140
<i>Арсентьєва О. С.</i>	ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОБОВ'ЯЗКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ.....	145
<i>Байло О. В.</i>	ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ .....	148

<i>Встухова І. А.</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНАГОРОДИ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ.....	151
<i>Волк Е. А.</i>	СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И РАБОТНИКАМИ С ДЕТЬМИ...	155
<i>Гончарук В. В.</i>	КЕРІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	160
<i>Жвиридовская С. Л.</i>	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ .....	162
<i>Ждан М. Д.</i>	ЩОДО ПІДСТАВ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ.....	166
<i>Зіноватна І. В.</i>	ПРИПИНЕННЯ КОНТРАКТУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ЙОГО ДІЇ .....	171
<i>Іванов Ю. Ф.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ.....	174
<i>Карманний Є. В., Ковжого С. О., Дмитренко А. О.</i>	АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ – РИЗИКИ Й ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ.....	178
<i>Клименко А. Л.</i>	ПРАВО ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАХИСТУ (СУЧАСНИЙ ВИМІР).....	182
<i>Коваленко К. В.</i>	ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ .....	185
<i>Коростаюва І. М.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	188
<i>Котова Л. В.</i>	ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	192
<i>Кравцов Д. М.</i>	ЩОДО СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПОРУШЕНОГО ПРАВА НА СВОЄЧАСНЕ ОТРИМАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ .....	197
<i>Красюк Т. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЙОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ .....	201

<i>Купіна Л. Ф.</i>	ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІЛЕЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА З ПРАВАМИ СУБ'ЄКТІВ ЇХ ДІЇ.....	204
<i>Литвиненко В. М.</i>	ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ: СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ .....	208
<i>Лозової С. В.</i>	ЩОДО ДЕЯКИХ ПИТАНЬ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	211
<i>Мелех Б. В.</i>	ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА КОРДОНОМ .....	215
<i>Мицько Н. С.</i>	СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМА ФУНКЦІОНУВАННЯ МОДЕЛІ ГОСУДАРСТВЕННОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ .....	217
<i>Новіков Д. О., Лук'яничков О. М.</i>	ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГІГ-ЕКОНОМІЦІ .....	220
<i>Остапенко Л. О.</i>	ПРО РОЛЬ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ІНШИХ ПОВ'ЯЗАНИХ З НИМИ ВІДНОСИН .....	224
<i>Панасюк О. Т.</i>	НОВАЦІЇ МЕТОДОЛОГІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ВИМОГА ЧАСУ ....	227
<i>Пижова М. О.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ВИДІВ ЮРИДИЧНИХ ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ .....	231
<i>Подорожній А. Ю.</i>	ЗАКОННІСТЬ, ЯК КЛЮЧОВИЙ ПРИНЦИП ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ .....	234
<i>Пожарова О. В.</i>	ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА У НІМЕЧЧИНІ.....	236
<i>Рим О. М.</i>	ПРАВОВІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ .....	239
<i>Сахарук І. С.</i>	РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ.....	243
<i>Свічкарьова Я. В.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ДОГОВОРІ ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ .....	248
<i>Середа О. Г.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ GIG-ECONOMY .....	252

<i>Сидоренко А. С.</i>	ВІКОВІ ОБМЕЖЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНІХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД.....	256
<i>Сільченко С. О.</i>	ЯК ПОДОЛАТИ КРИЗУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН НАЙМАНОЇ ПРАЦІ .....	260
<i>Сіроха Д. І.</i>	РОЛЬ СУБ'ЄКТІВ НОРМОТВОРЧОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	263
<i>Скобелев В. П.</i>	ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	266
<i>Смолярова М. Л.</i>	ЦІЛІ ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ ЯК ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	270
<i>Тарасенко В. С.</i>	ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ ЯК РОЗРАХУНКОВА ВЕЛИЧИНА ДЛЯ ОБРАХУНКУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ.....	273
<i>Татаренко Г. В.</i>	«ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ» ЯК СКЛАДОВА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ .....	277
<i>Уралова Ю. П.</i>	ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СТРАХОВИХ АГЕНТІВ.....	280
<i>Чернобай А. М.</i>	ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КАНДИДАТА НА ПОСАДУ ПРОКУРОРА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН .....	283
<i>Черноус С. М.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З УСИНОВЛЕННЯМ ДИТИНИ.....	287
<i>Черняхівська В. В.</i>	РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ ПРАЦІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ.....	291
<i>Чичина Е. В.</i>	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ КАК ОСНОВА НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ .....	293
<i>Чорноус О. В.</i>	ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ.....	298

<i>Швець Н. М.</i>	ВПЛИВ «МОВНОГО» ЗАКОНУ НА СФЕРУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	301
<i>Юрашевич Н. М.</i>	СВОЕВРЕМЕННОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ И ПРАВЕ .....	305
<i>Юшко А. М.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІСТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ .....	309
<i>Яковлев О. А.</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІЇ «УМОВИ ПРАЦІ».....	311
<i>Бабенко Е. В.</i>	ПРИНЦИПИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН .....	314
<i>Білоус З. В.</i>	НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	318
<i>Бойко А. К.</i>	ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ .....	321
<i>Бурнягіна Ю. М.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ФУНКЦІЙ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ .....	324
<i>Вапнярчук Н. М.</i>	ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА – ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ НАПРЯМКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ .....	329
<i>Грищенко Р. С.</i>	ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК ОБ'ЄКТ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ.....	332
<i>Дибань М. П.</i>	ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРИЯТЛИВОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	334
<i>Дума А.</i>	TO THE QUESTION OF DETERMINING THE LEGAL POSSIBILITY AND CASES OF NOT RENEWING AN EMPLOYEE AT WORK .....	337
<i>Kovach Denys, Kovach Bogdana,</i>	PROTECTION OF WOMEN DURING PREGNANCY AND MATERNITY IN THE EU .....	341
<i>Конопельцева О. О.</i>	ОБОВ'ЯЗКОВІ МЕДИЧНІ ОГЛЯДИ ПРАЦІВНИКІВ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ .....	343

<i>Луценко О. Є.</i>	ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ .....	347
<i>Мельник В. В.</i>	ДОСВІД ПОЛЬСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ .....	351
<i>Орлова Н. Г.</i>	ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ .....	353
<i>Падалка Р. О.</i>	СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ НОТАРІАТОМ .....	357
<i>Радіонова-Водяницька В. О.</i>	ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ .....	361
<i>Сичова В. В.</i>	ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ .....	363
<i>Ткаченко Л. Г.</i>	ЧИ ПОТРЕБУЄ УКРАЇНСЬКЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ? .....	366
<i>Черкасов О. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ СПРОЩЕНОГО ПОЗОВНОГО ПРОВАДЖЕННЯ .....	369
<i>Шабанова С. О.</i>	ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ .....	372
<i>Шемет В. С.</i>	НАГРАДНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ГОСУДАРСТВАХ-ЧЛЕНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА .....	375
<i>Апенюк А. Г.</i>	ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЦАМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПРАВА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ .....	379
<i>Багірова Г. І.</i>	ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ САМОЗАЙНЯТОЇ ОСОБИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....	383
<i>Березюк Л. А.</i>	УСТАНОВЛЕНИЕ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: ОСНОВАНИЯ, ПЕРИОД, СПОСОБ .....	386

<i>Богдан І. А.</i>	ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ ЖІНОК ПРОФЕСІЙ.....	389
<i>Бурлаченко Д. В.</i>	ЩОДО ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ .....	392
<i>Вайленко Г. О.</i>	ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ВИД ПРОФЕСІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО КОНКРЕТИЗУЄ ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ВИЗНАЧАЄ УМОВИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ У ФОРМІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	395
<i>Гафич О. І.</i>	ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ .....	399
<i>Григор'єва І. В.</i>	ТРУДО-ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА-ЗАСНОВНИКА ПІДПРИЄМСТВА .....	401
<i>Дейнека В. С.</i>	ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА.....	403
<i>Денисюк М. О.</i>	ОЗНАКИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	406
<i>Досін Б. В.</i>	ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРОФСПЛОК У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ .....	408
<i>Жовнір Т. Л.</i>	САМОЗАЙНЯТІСТЬ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ .....	410
<i>Колодинская І. В.</i>	ПРОФЕСИОНАЛЬНА ПОДГОТОВКА НАСЕЛЕННЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА И БЕЛОРУССКОЙ ССР ДО НАЧАЛА ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ.....	413
<i>Колосов І. В.</i>	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....	417
<i>Кубатко-Писаренко Ю. В.</i>	УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ.....	420
<i>Лабань А. І.</i>	ПРАВОВІ ФОРМИ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЕМ .....	423

<i>Лайков С. М., Клочко Г. С.</i>	АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА КОЛЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ .....	426
<i>Ландін В. В.</i>	СТАЖУВАННЯ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ ...	429
<i>Лисенко С. Ю.</i>	СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ КРИЗЬ ПРИЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ .....	432
<i>Мазурова Т. А.</i>	АКТУАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В КОНТЕКСТЕ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ .....	436
<i>Малахова А. О.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ .....	440
<i>Мамай В. А.</i>	ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО СПОРУ: ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ .....	443
<i>Парінова А. О.</i>	ТРУДО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ: ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ .....	445
<i>Пташинська А. О.</i>	ВИМОГИ ДО СТАНУ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....	449
<i>Савчук С. П.</i>	ПРАВОВЕ ПІДґРУНТЯ ЗАСТОСУВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ .....	452
<i>Сікун А. М.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЗАСУДЖЕНИХ ДО АРЕШТУ .....	455
<i>Сіротов О. А.</i>	СПЕЦИФІКА КОНТРАКТУ, ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ .....	459
<i>Солянкина Н. А.</i>	ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ВСТРЕЧНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО НАНИМАТЕЛЯ РАБОТНИКУ .....	461
<i>Старюк К. А.</i>	ПРАВОВА ПРИРОДА АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ .....	464
<i>Строгий І. Л.</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ СУДДІ ЯК ОСОБЛИВОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН .....	467
<i>Суржан Б. П.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ДО СУДОВОГО ЕКСПЕРТА .....	471
<i>Тішко Д. А.</i>	НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ МОП В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ .....	474

<i>Трипузова А. А.</i>	МОТИВАЦІЯ ТРУДА В РЕСПУБЛІКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМИ І ПУТИ РІШЕННЯ.....	477
<i>Тулейко Е. В.</i>	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	481
<i>Шоломицкая И. В.</i>	РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ НАНИМАТЕЛЯМИ СОГЛАШЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ ПЕРЕМАНИВАНИЯ СОТРУДНИКОВ.....	485
<i>В. С. Венедіктов</i>	СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	488

### **ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

<i>Gaabriel Tavits,</i>	SOCIAL SECURITY PROTECTION AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT: CASE OF ESTONIA.....	494
<i>Синчук С. М.</i>	ФАКТ ПРОЖИВАННЯ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ.....	497
<i>Тищенко О. В.</i>	ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ: ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ МОДИФІКАЦІЇ.....	500
<i>Мелех Л. В.</i>	СТРАХОВІ ДОПОМОГИ ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	504
<i>Андріяшко М. В.</i>	РЕФОРМИРОВАНИЕ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	506
<i>Бориченко К. В.</i>	ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ.....	510
<i>Бурак В. Я.</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ НЕВИКОНАННЯ РІШЕНЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ СТОСОВНО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН.....	514
<i>Vitkova V.</i>	THE RIGHT TO REST IN THE SYSTEM OF RIGHTS AND FREEDOMS OF MAN AND CITIZEN.....	517

<i>Гасвая О. В., Гаврилов Е. В.</i>	
ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ПИТАНЬ В ЗБЕРЕЖЕННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	521
<i>Денисенко К. В.</i>	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ДОСТУПНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ .....	523
<i>Зенін А. П.</i>	
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ НА ЗАКОНОДАВЧИХ ЗАСАДАХ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗБРОЇ ДЛЯ НАСЕЛЕННЯ .....	527
<i>Кулачок-Тітова Л. В.</i>	
ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ .....	532
<i>Малюга Л. Ю.</i>	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНИ .....	536
<i>Новак І. М.</i>	
ТРАНСФОРМАЦІЯ ІДЕЇ СОЛІДАРНОСТІ В МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ.....	541
<i>Прийменко О. С.</i>	
НАБУТТЯ СТАТУСУ ДИТИНИ, ПОЗБАВЛЕНОЇ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ, ТА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ПРАВА (НА ПРИКЛАДІ СУДОВОЇ СПРАВИ) .....	544
<i>Пузирна Н. С.</i>	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА АДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ.....	547
<i>Скоробагатько А. В.</i>	
ПРОБЛЕМНІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА ЗБІЛЬШЕННЯ ПЕНСІЇ .....	550
<i>Сташків Б. І.</i>	
СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ.....	553
<i>Яковлева Г. О.</i>	
СІМ'Я ЯК СУБ'ЄКТ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	560
<i>Авескулов В. Д.</i>	
РОЗМІР ДЕРЖАВНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА «ТИМЧАСОВА» РЕАЛЬНІСТЬ .....	563
<i>Гірник О. О.</i>	
ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЖИТЛОМ.....	566

<i>Гнатенко К. В.</i> ДО ПИТАННЯ АДРЕСНОСТІ ЯК ГАЛУЗЕВОГО ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	569
<i>Зуб Г. А.</i> ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СУДДІВ .....	573
<i>Корнєва П. М.</i> СПІВВІДНОШЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ ІЗ ПРИНЦИПОМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	577
<i>Краснов Є. В.</i> ПОНЯТТЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	580
<i>Сіньова Л. М.</i> ДО ПИТАННЯ ПРО ФУНКЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	583
<i>Соловійов О. В.</i> ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ» .....	587
<i>Яригіна Є. П.</i> ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА ЯК ОДНА З УМОВ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ .....	591
<i>Бабіч-Касьяненко К. В.</i> ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ .....	594
<i>Бук М. О.</i> ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ ТА ВІДКРИТОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ОСОБАМ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ .....	598
<i>Веннікова В. В.</i> ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	600
<i>Волошин І. П.</i> ЩОДО ГОТІВКОВОЇ ФОРМИ МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ ЖИТЛОВОЇ СУБСИДІЇ .....	605
<i>Галушко О. І.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ОБМЕЖЕННЯ ВСЕЗАГАЛЬНОСТІ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИМ РИЗИКОМ ТА АДРЕСНІСТЮ .....	608
<i>Гуцко П. А.</i> ПОНЯТИЕ ПРОФЕСИОНАЛЬНОГО СТАЖА В БЕЛОРУССКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ УСТАТВОВАННІ .....	610
<i>Іванова Н. В.</i> СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ – ГАРАНТІЯ ПРАВА ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ .....	613

<i>Квітковський Ю. В.</i>	ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ІСТОРИЧНИХ КРИМІНОГЕННИХ ТА ОКУПАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА СТАТУС ЗАСУДЖЕНИХ В ОРДЛО.....	616
<i>Коренькова Т. Ю.</i>	ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ .....	619
<i>Корнілова О. В.</i>	ПОНЯТТЯ ТА ЕТАПИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ .....	625
<i>Ляшко А. А.</i>	ОКАЗАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЛИЦАМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА .....	627
<i>Потабенко Л. В.</i>	БІДНІСТЬ І МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ – ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОСТІ.....	632
<i>Раневич О. Ю.</i>	СОЦІАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ТА ЇХ РОЛЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ .....	636
<i>Ростовська Ю. В.</i>	ПРИЧИНИ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ .....	640
<i>Рудяк В. О.</i>	ОГЛЯД МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ, ЯКІ ПОТРАПИЛИ В СКЛАДНІ ЖИТТЄВІ ОБСТАВИНИ .....	642
<i>Свириденко Н. М.</i>	ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В РАЗІ ВТРАТИ ГОДУВАЛЬНИКА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ .....	646
<i>Стецьків М. Б.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ВИСЛУГИ РОКІВ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ, ТА ДЕЯКИХ ІНШИХ ОСІБ».....	649
<i>Тимофіїв Р. М.</i>	ПРО ОBOB'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ЗАБЕЗПЕЧИТИ НАЛЕЖНУ ТРИВАЛІСТЬ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА.....	652
<i>Цуварев О. Ф.</i>	ПРАВО ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ.....	655

# ТРУДОВЕ ПРАВО

**Іншин М. І.,**

докт. юрид. наук, проф., академік  
НАПрН України, Заслужений юрист  
України, Директор Центру проблем  
імплементатії європейського соціаль-  
ного права, професор кафедри трудо-  
вого права та права соціального за-  
безпечення юридичного факультету  
Київського національного університе-  
ту імені Тараса Шевченка

## **АНТИКОНКУРЕНТНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК СКЛADOVA РОЗВИТКУ КОНЦЕПЦІЇ ОБМЕЖЕНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Проблеми розвитку концепції обмеження тих чи інших прав у системі права, у тому числі й трудових прав, на сьогодні є малодослідженою, а відтак і мало розвинутою. Проте в силу появи ряду таких феноменів у правовому регулюванні як от зловживання правом, чи то забезпечення пропорційності реалізації трудових прав, виникає необхідність у розвитку концепції обмежень прав більш детально. Адже від цього, як видається насамперед зазначити, залежить рівень та стан соціальної безпеки, що і становить актуальність піднятої проблематики загалом.

У трудовому праві, питання обмеження трудових прав зачасти пов'язують із «антиконкурентними умовами трудового договору». Так, у великій українській юридичній енциклопедії під антиконкурентними умовами трудового договору розуміється специфічні умови трудового договору, що полягають у встановленні заборон та обмежень для певної категорії працівників (до прикладу, стосовно осіб, які мають доступ до комерційної таємниці), що продиктовані необхідністю захисту економічних інтересів роботодавця. Вважається, що до таких умов належать: заборона розголошення комерційної таємниці, заборона працевлаштування на конкретному підприємстві упродовж визначеного у трудовому договорі періоді після припинення трудових відносин, заборона створювати конкурентні підприємства, мати ділові відносини з клієнтами колишньо-

го роботодавця. Такі умови можуть бути чинними не тільки в період дії трудового договору, алей після його припинення.

Водночас, інститут обмежень у трудовому праві може й стосуватиметься й «обмежень спільної роботи родичів» (заборона родичам займати певні посади), «обмеженої матеріальної відповідальності працівника» (як вид матеріальної відповідальності працівника), тощо. Тобто, розвиток інституту обмежень є очевидно не повним, у тому числі в розумінні антиконкурентних умово трудового договору. За таких обставин, на нашу думку, слід детальніше звернути увагу на загально-теоретичний та конституційні аспекти інституту обмеження.

Так, М. І. Козюбра веде мову про те, що головним принципом, на якому мають ґрунтуватися подібні обмеження, є принцип пропорційності. Також, вчений додає, що за сучасними європейськими стандартами вони: мають встановлюватися виключно законами; бути пропорційними до визначеної конституцією і законами мети; обґрунтовані публічними інтересами, необхідними для нормального функціонування демократичного суспільства, або захистом прав інших людей. Крім того: будь-які обмеження прав мають застосовуватися лише у тому разі, якщо не існує інших, менш обтяжливих заходів досягнення мети забезпечення публічних інтересів, прав інших осіб; наслідки обмежень прав не повинні бути надмірними; обмеження не повинні спотворювати суть обмежуваних прав. Водночас, у теорії права відмічається, що *ознаками* правових обмежень є переважно те, що вони: містять інформацію про негативну правову реакцію у разі протиправної поведінки суб'єкта; виступають як загроза позбавлення певних цінностей; метою правових обмежень є зниження негативних проявів правового життя, забезпечення нормального здійснення суспільних відносин; закликот утримання від небажаного для суспільства вчинку. Тобто йдеться про те, що обмеження так чи інакше торкаються проблем безпекових, охоплюються його феноменом.

В. М. Савчин (вчений-конституціоналіст) відмічає, що обмеження прав і свобод людини – це насамперед втручання публічної влади у сферу приватної автономії індивіда виключно на підставі закону, яким запроваджуються певні заходи, спрямовані на забезпечення балансу приватних і публічних інтересів з метою захисту національної безпеки, громадського порядку, життя і здоров'я інших юдей, авторитету правосуддя. Дослідник доволі слушно й додає, що згідно з принципом верховенства права обмеження прав людини може бути обґрунтованим, виключно на правових засадах із додержанням принципу пропорційності. Такі обмеження, на

його думку, насамперед, повинні переслідувати легітимну мету. До цих критеріїв слід відносити: а) досягнення певної легітимної мети, б) необхідність у демократичному суспільстві, в) пропорційність: з аналізу Конституції України видно, що підставами для обмеження прав людини (тобто в якості їх легітимної мети) можуть бути суспільна необхідність, національна безпека, громадський порядок і безпека, права і свободи інших людей, моральність населення, неупередженість і незалежність правосуддя. Пропорційність в обмеженні прав людини означає додержання принаймні таких умов: а) адекватність засобів покладеній (легітимній) меті; б) неприпустимість надмірних обмежень прав людини, які посягали на сутність його змісту; в) неприпустимість сваволі; г) заборона формалізму.

В теорії юридичного процесу Я. Я. Мельник обстоює позицію стосовно того, що обмеження процесуальних прав стосується переважно тимчасового характеру (хоча й пов'язані із безпековою складовою), і тому, можуть бути застосовані виключно на певний час. До *підстав* процесуальних обмежень в цивільному процесі, дослідник відносить те, що такими можуть виступати загрози, ризики та конфлікти, які характеризуються несприятливим потенціалом в процесі розгляду і вирішення судом цивільної справи та які націлені на порушення, позбавлення матеріальних, морально-правових та процесуальних цінностей (благ) учасників цивільного процесу.

С. П. Головатий розглядає контекст обмеження в контексті судової правотворчості на підставі практики ЄСПЛ, через призму контролю, пропорційності та гарантій.

За таких обставин доволі чітко відстежується певна постмодерністська філософська концепція появи обмежень у праві, їх розвитку тощо. Адже саме постмодерністська філософія права якраз і наслідує критику західної традиції раціональності та виступає як певний проект права, головними постулатами якого і є саме необхідність не тільки розуміння мови як такої, чи то конституювання реальності; але й відмови розуму в універсальності, всеосяжності та *спроможності пізнати свою структуру та межі*; акцент на відсутності однозначності та абсолютності смислу мовних висловлювань; перевага ірраціонального та несвідомого у поведінці людей; ірраціоналізація бюрократії як наслідок раціоналізації політики; *обмежень свободи людини* в умовах демократії. Відповідно настановами постмодерністської рефлексії права є: позбавлення права об'єктивності, визначеності та стабільності; тлумачення права як способу встановлення владних

відносин шляхом їхньої вербальної містифікації; розуміння легітимності права як ідеологічної фікції; відсутність кореляції між верховенством права, правовими інститутами та свободою, рівністю та справедливістю; заперечення можливості досягнення розумом об'єктивного знання.

Зрештою, в контексті практичної юриспруденції стосовно обмежень в юридичній конструкції антиконкурентних умов трудового договору слід прийти до **висновку** у тому, що на сьогодні, заради забезпечення соціальної безпеки розвитку трудових відносин, слід детально розробити норми, принципи та механізми обмеження трудових прав, втілити їх концепцію у проект Трудового кодексу України. Саме за таких обставин стане можливість реального забезпечення належного правового регулювання трудових відносин, захисту і охорони прав інтелектуальної власності, забезпечення справедливої та прозорої (прогнозованої) конкуренції тощо.

**Чанишева Г. І.,**

докт. юрид. наук, проф., декан соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЩОДО ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ГЕНЕРАЛЬНОЇ УГОДИ**

Частиною третьою ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачається, що генеральна угода укладається на національному рівні на двосторонній або тристоронній основі. Абзацом другим частини п'ятої ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюється, що за результатами колективних переговорів укладається на національному рівні генеральна угода.

У чинному законодавстві відсутні визначення поняття колективної угоди та генеральної угоди як одного з її видів зокрема. Сформульовані в спеціальній літературі визначення поняття угоди відрізняються різними підходами до розуміння правової природи, сторін, предмету і змісту цього акту.

Поняття генеральної угоди видається доцільним сформулювати на підставі актів чинного законодавства, виходячи з її правової природи, форми, сторін та змісту, як договірний правовий акт у формі письмової угоди, що визначає основні принципи формування та реалізації державної

соціальної та економічної політики, регулює трудові, соціальні, економічні відносини і укладається між сторонами соціального діалогу на національному рівні у межах їх компетенції.

У судовій практиці виникло питання щодо визначення правової природи генеральної угоди як адміністративного договору, нормативно-правового акту або іншого акту.

В контексті поставленого питання Генеральна угода не є адміністративним договором, незважаючи на те, що Кабінет Міністрів України є однією зі сторін цієї угоди. Кабінет Міністрів України у даному випадку є відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-VI від 23 грудня 2010 року суб'єктом сторони органів виконавчої влади як сторони соціального діалогу на національному рівні, тобто виконує представницьку функцію (представляє роботодавців державної форми власності). Згідно з п. 2 частини першої ст. 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» № 794-VIII від 27 лютого 2014 року Кабінет Міністрів України виступає стороною соціального діалогу на національному рівні, сприяє його розвитку, відповідно до закону проводить консультації з іншими сторонами соціального діалогу щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Заслуговує на підтримку точка зору вчених, які визначають колективну угоду, а відповідно й генеральну угоду, як правовий акт. Водночас генеральну угоду не можна визначити як нормативно-правовий акт у традиційному його розумінні як результату правотворчої діяльності компетентних державних органів. Генеральна угода як правовий акт соціального діалогу є результатом процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Вона є правовим актом, оскільки крім зобов'язань сторін містить й норми права, але на відміну від інших нормативно-правових актів укладається в договірному порядку, тому може бути визначена як договірний правовий акт.

Що стосується сторін генеральної угоди, то у сформульованих у літературі визначеннях не повною мірою враховуються положення частини другої ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» про те, що сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Отже, сторонами генеральної угоди є сторони соціального діалогу на національ-

ному рівні, якими у частині другій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визнаються: профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України.

Зміст генеральної угоди закріплений у частині першій ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». Видається необхідним внести зміни до частини першої ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» з урахуванням положень ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та викласти її в такій редакції: «Угодою на національному рівні визначаються основні принципи формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації».

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки була підписана 14 травня 2019 року відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України.

Видається доцільним змінити назву Генеральної угоди та іменувати її Генеральною угодою про основні принципи формування та реалізації державної соціальної та економічної політики. Викликає заперечення використання в назві чинної Генеральної угоди слова «регулювання», у поєднанні в назві з принципами і нормами це видається нелогічним, адже угодою не можна регулювати такі правові категорії, як «принципи» і «норми».

З правовою природою генеральної угоди пов'язане питання про порядок розгляду спорів, що виникають, зокрема, при її укладенні. У судовій

практиці розглядалася справа про визнання недійсною Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року через відмову позивачу в участі у Спільному представницькому органі репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.

Законом України «Про колективні договори і угоди», іншими актами трудового законодавства України не передбачено визнання недійсною генеральної угоди як колективної угоди, що укладається на національному рівні між сторонами соціального діалогу. Недійсними можуть бути визнані тільки окремі положення генеральної угоди у разі, якщо вони погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Співвідношення колективної угоди і законодавства визначено ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Згідно з частиною другою ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

У даному випадку предметом спору не може бути визнання недійсною Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року, оскільки не йдеться про її умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників. Отже, вона укладена на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Предметом спору у даному випадку є розбіжності, що виникли при формуванні спільного представницького органу, формування якого передбачене ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до частини першої зазначеної статті право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Згідно з частиною п'ятою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» за наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган. Вихо-

дячи зі змісту ст. 4 Закону, формування такого спільного представницького органу є необхідним для ведення переговорів і укладення колективної угоди. На практиці формування спільного представницького органу відбувається за домовленістю сторін з укладенням відповідної угоди про утворення зазначеного органу.

Не включення Федерації профспілок до спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок не є спором щодо визнання недійсною Генеральної угоди, а є спором між сторонами соціального діалогу з приводу формування спільного представницького органу.

Що стосується порядку вирішення спорів, які виникають при формуванні спільного представницького органу, то у даному випадку потрібно враховувати те, що такі розбіжності виникають під час ведення колективних переговорів з укладення генеральної угоди.

Виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», спір щодо формування спільного представницького органу для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди за своєю правовою природою є колективним трудовим спором, який виник щодо укладення угоди (п. «б» ст. 1 Закону) і повинен розглядатися в порядку, передбаченому зазначеним Законом. Він не підлягає розгляду в порядку господарського судочинства (через посилання на те, що Федерація профспілок є юридичною особою) або адміністративного судочинства, оскільки Генеральна угода не є адміністративним договором.

**Ярошенко О. М.,**

докт. юрид. наук, проф., член-кореспондент НАПрН України, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРОБЛЕМА ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРИВАТНОГО І ПУБЛІЧНОГО У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

Законодавство про працю, як одна з провідних галузей у системі національного права, покликане відігравати визначальну роль у суспільному

житті, в соціальних перетвореннях, що відбуваються в Україні. Це повною мірою розуміє і нормотворець, який основні завдання чинного Кодексу законів про працю України у статті 1 глави I «Загальні положення», визначає наступним чином: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників». Як видно, даний підхід є своєрідною спробою сформулювати завдання самого Кодексу через визначення завдань державної політики у сфері праці. Показово, що останні зміни у вказану норму були внесені указом Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня 1988 р. відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 року «Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» і від 29 березня 1988 року «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю». Як видиться, будь-які коментарі у даному разі зайві.

Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 24.07.2017 р.) до цього питання підходить інакше та у статті 1 (а) метою ТК визнає встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а (б) його завданням – правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. У цьому випадку застосований спрощений підхід: акцент зроблено суто на меті і завданні самого кодифікованого акту у сфері праці. Державна ж політики у царині праці залишилась поза увагою розробників проекту. Такого роду позиція не є конструктивною, адже вносить невизначеність у вирішення ключового питання: яким має бути співвідношення приватного і публічного у регламентуванні трудових

і пов'язаних із ними відносин. Погодимось із І. П. Жигалкін, який наголошує, що управління працею в масштабах країни має на увазі управління (а) формуванням, підготовкою й розподілом трудових ресурсів, (б) продуктивністю праці, її характером, змістом та умовами, (в) кооперацією й поділом праці; (г) її оплатою за кількістю, якістю й мірою. Однак економічні важелі проведення такої політики є неефективними без використання належної правової бази. Трудоправова юридична галузь є потужним важелем управління економічним розвитком усього господарського комплексу, й від того, як можна розпорядитися її засобами і способами впливу залежить розвиток економіки країни. Трудове право є однією з тих небагатьох юридичних галузей, які, з одного боку, найбезпосереднішим чином взаємопов'язані з мікро- й макроекономічними процесами в державі, а з другого – безпосередньо впливають на рівень добробуту й соціальний клімат у суспільстві.

Сьогодні в українському суспільстві як ніколи гостро відчувається необхідність у зваженій та науково обґрунтованій державній політиці загалом, і у царині праці зокрема. Г. В. Атаманчук зміст державної політики трактує як оптимальний синтез об'єктивних тенденцій суспільного розвитку та суб'єктивних суджень людей про свої інтереси в ньому. В кожній державі політика формується під впливом багатьох обставин, є збігом певних чинників, буває доволі кон'юнктурною та персоніфікованою. Сенс державної політики вчений зводить до модернізації матеріального та духовного виробництва й соціальних умов життя на базі науково-технічного прогресу, розвитку людини та взаємовигідного розподілу праці з іншими державами.

В законодавчих актах України, що впорядковують трудові і пов'язані з ними відносини, особливо прийнятих в останній час, все частіше зустрічаємо спробу нормативно зафіксувати основну мету державної політики у відповідній царині, її завдання і принципи, повноваження органів, що її реалізують. Такими, зокрема, є Закони України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про професійний розвиток працівників» та ін.

Переконаний, що дієва система публічного управління у сфері праці, здатна швидко, точно й ефективно реагувати на виклики сьогодення, суспільні запити та проблеми, є передумовою оздоровлення економіки нашої держави, успішної її участі у євроінтеграційних процесах. Вироблення і впровадження державної політики має здійснюватися на основі загально-визнаних міжнародно-правових стандартів у відповідній царині. У свою чергу, оцінювання державної політики України у сфері праці дає змогу

встановити результативність роботи державних інституцій, ступінь задоволення ними потреб як працівників, так і роботодавців. Приймаючи це до уваги, займаємо позицію, за якою у Книгу першу «Загальні положення» нового Трудового кодексу України слід включити окрему главу «Державна політика у сфері праці», що об'єднає наступні статті: «Мета державної політики у сфері праці»; «Основні завдання державної політики у сфері праці»; «Принципи державної політики у сфері праці»; «Пріоритети державної політики у сфері праці»; «Шляхи реалізації пріоритетів державної політики у сфері праці»; «Суб'єкти державної політики у сфері праці»; «Механізми реалізації державної політики у сфері праці»; «Джерела фінансування державної політики у сфері праці».

Вирізняємо такі основні пріоритети державної політики у сфері праці в сучасних умовах, як-от: (1) удосконалення трудового законодавства (зокрема, забезпечення розроблення і прийняття Трудового кодексу України, Закону України «Про промислову безпеку»); (2) покращення системи моніторингу і прогнозування ситуації на ринку праці; (3) забезпечення збалансованості професійної освіти й попиту на робочу силу; (4) стимулювання економічної активності населення; (5) широка інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо трудових прав, способів їх захисту й переваг легальної зайнятості; (6) створення гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця; (7) розвиток кадрового потенціалу; (8) підвищення якості робочих місць; (9) розроблення механізмів реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування та соціальний захист трудящих-мігрантів, однією зі сторін яких є Україна; (10) запровадження дійових механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном; (11) поліпшення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства тощо.

У даний час основним актом, що регламентує трудові відносини, є КЗпП України, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. й орієнтований на жорстке державне регулювання. Чинний Кодекс, незважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення (приміром, тільки за останні 3 роки таких новацій було 25-ть), усе менше відповідає соціально-економічній ситуації, що складається. Значною мірою неефективність правового регулювання відносин у сфері праці пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому гарантій. Дане положення обумовлене безліччю причин, зокрема такими як-от: відсутність чіткого поділу питань, що вирішуються на різних рівнях нормативного регулю-

вання; колізійність нормативно-правових актів; недостатньо оперативне подолання прогалин у чинному законодавстві; низький рівень юридичної техніки та ін.

Новий Трудовий кодекс повинен не стільки проголошувати і фіксувати рівні і нормативи охорони праці, пільги та компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що в свою чергу створить умови для реального забезпечення різноманітних гарантій прав працівників. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу. А це, в свою чергу, як показує досвід передових в економічному плані країн, передбачає широку участь в управлінні виробництвом безпосередніх виробників матеріальних благ – працівників через їх представницькі органи. Прийняття Кодексу має дозволити упорядкувати трудові і пов'язані з ними відносини, підвищить їх гнучкість, розвантажити роботодавця від економічно невиправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин. Відбудеться реальне підвищення (у порівнянні з існуючою ситуацією) рівня захисту прав і законних інтересів працівників.

Незважаючи на те, що ч. 1 ст. 1 проекту основним завданням ТК визнає правове впорядкування максимально широкого кола суспільних відносин, подальше ознайомлення з Кодексом дає вагомий підстави для абсолютно протилежного висновку. Квінтесенцією цієї, на перший погляд, занадто категоричної думки, є п. 9 Прикінцевих та перехідних положень, за яким визнаються такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом, 11 нормативних актів, серед яких лише 5 законів: 1) Кодекс законів про працю України; 2) Закон Української РСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР»; 3) Закон України «Про оплату праці»; 4) Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»; 5) Закон України «Про відпустки». При більш прискіпливому опрацюванні змісту проекту складається враження, що у даному випадку маємо справу не із справжнім кодифікованим актом, а із трохі розширеною версією закону, який би можна було б назвати «Про трудові договори». Так, із незрозумілих причин розробники залишають чинним Закон України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про охорону праці». Цей ряд можна про-

довжувати далі і далі. Правий Костюк В. Л., який стверджує, що за своєю суттю, кодифікація трудового законодавства – це науково-обґрунтований, виважений і суспільно схвалений процес формування новітніх підходів, стандартів і норм з питань праці шляхом ухвалення Трудового кодексу України. Тобто Трудовий кодекс України має стати базовим кодифікованим законом з питань праці, який впорядкує максимально широке коло відповідних відносин. З його прийняттям мають зберегти чинність тільки ті законодавчі акти, які, окрім трудових і пов'язаних із ними відносин, врегламентовують і інші суспільні відносини. Таким, зокрема, є Закон України «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та деякі інші.

Договірні правові акти, будучи підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства. В цьому полягає головне їх призначення. В умовах переходу від адміністративно-командної системи управління економікою до ринкової системи господарювання й вільної конкуренції значення договірної регуляції трудових відносин постійно зростає. Саме соціально-партнерський метод у своїй основі дозволяє більшою мірою реалізовувати основні принципи трудового права і повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховуючи різноманіття організаційно-правових форм власності. Такий метод є гнучким і динамічним, що дає можливість швидко реагувати на зміни економічної ситуації і брати до уваги особливості розвитку окремих регіонів, галузей виробництва, професій, що зумовлюють, у свою чергу, особливості умов праці працівників, зайнятих на роботах у цих регіонах, галузях господарства, за цими професіями. Підвищення ролі цього виду правового впорядкування трудових відносин впливає й на централізовану правову регламентацію праці. Це виражається в збільшенні обсягу соціально-партнерських і локальних нормативних актів за рахунок доповнення й конкретизації в них норм, що містяться в централізованому акті, що спричиняє зменшення обсягу змісту останніх.

Вважаємо, що через весь новий Трудовий кодекс України необхідно послідовно провести наступне співвідношення публічного і приватного регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин:

а) за державою зберігається право закріплення й конкретизації в законодавстві про працю приписів Конституції України, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових юридичних гарантій трудових прав працівників;

б) на соціально-партнерському та колективно-договірному рівнях визначаються галузеві, регіональні, виробничі й інші особливості організації праці й реалізації юридичних гарантій трудових прав працівників;

в) індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівників й органів (осіб), уповноважених представляти і захищати їх інтереси, безпосередніх умов їх трудової діяльності.

**Божко В. М.,**

докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО УМОВИ ЇХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЄС**

Як справедливо наголошує Майна Кіай у своїй спеціальній доповіді, виголошеній на 71-й сесії Генеральної асамблеї Організації Об'єднаних Націй 14 вересня 2016 року, сучасний світ і глобалізована економіка стрімко змінюються. Тому вкрай важливо, щоб інструменти, котрі використовуються для захисту трудових прав, також динамічно мінялися. Необхідною передумовою цього має стати відмова від застарілого протиставлення трудових прав із правами людини загалом. Трудові права є правами людини, а здатність їх реалізовувати – запорука здійснення працівниками своїх економічних, соціальних, культурних, політичних прав.

Щоправда, необхідність подальшого підвищення захисту трудових прав проголошується не лише в актах ООН, але й в актах Європейського Союзу. Так, згідно зі статтею 9 Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, кожен працівник ЄС має право на те, аби умови його роботи були визначені в законах, колективній угоді або трудовому договорі, відповідно до законодавства, чинного у кожній країні.

На виконання зазначеної Хартії, 14 жовтня 1991 року було ухвалено Директиву Ради 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи

трудових відносин. По-перше, зазначена Директива поширюється на кожного працівника, який має трудовий договір або трудові відносини, визначені чинним законодавством у державі-члені. Тобто перелік категорій осіб, на які поширюється вказана Директива, визначається законодавством держави-члена. По-друге, держави можуть вилучити із дії вказаної Директиви ті категорії працівників, які мають договір або трудові відносини, загальна тривалість яких не перевищує одного місяця та/або із робочим тижнем не більше восьми годин, або випадкового та/або специфічного характеру за умови, що в цих випадках його невикористання обґрунтоване об'єктивними міркуваннями. По-третє, відповідно до статті 2(1) цієї Директиви, роботодавець зобов'язаний повідомити працівників про істотні умови трудового договору/трудова відносин, зокрема, проінформувати їх про наступне: про сторони договору; робоче місце; посаду та коротку характеристику виконуваної роботи; дату початку виконання роботи; строк дії трудового договору; тривалість оплачуваної відпустки, на яку матиме право працівник; тривалість строку повідомлення про майбутнє припинення трудового договору, як з ініціативи роботодавця, так і працівника; початкову основну заробітну плату, інші складові оплати праці, а також періодичність виплати винагороди; тривалість робочого дня або тижня; про чинні колективні договори, котрі поширюють свою дію на роботодавця. По-четверте, роботодавець повинен проінформувати працівників не пізніше ніж через два місяці після початку роботи у формі письмового трудового договору або окремого повідомлення. Інакше роботодавець через два місяці повинен надати письмову декларацію (надіслати письмову заяву із 1992 року). Якщо строк дії договору не перевищує двох місяців, то роботодавцю наприкінці виконання працівниками роботи слід проінформувати їх про вищезазначені умови праці. По-п'яте, у разі зміни вказаних умов праці, роботодавець повинен письмово проінформувати працівників при першій же можливості, але не пізніше одного місяця після дати набуття чинності зазначених змін. По-шосте, держави-члени самі можуть визначати способи захисту у разі порушення роботодавцем зазначеного права у судовому порядку після звернення до компетентних органів.

Із 21 квітня 2015 року по 21 лютого 2016 року Європейська Комісія оцінювала результати імплементації та реалізації Директиви Ради 91/533/ЄЕС усіма країнами-членами ЄС. Зробивши загальний позитивний висновок, Європейська Комісія вказала на її найбільший недолік: нею охоплено не всі категорії працівників, які виконують роботу на умовах трудового

договору. Нею, зокрема, не охоплено працівників, строк дії трудового договору з якими не перевищує одного місяця та (або) якщо тривалість робочого тижня працівника не перевищує восьми годин, або якщо трудовий договір має випадковий та/або конкретний характер). Окрім того, 17 грудня 2017 року Європейський парламент, Рада та Комісія урочисто оголосили Європейський стовп соціальних прав, відповідно до статті 7 (а) якого «працівники мають право бути письмово поінформованими перед початком роботи щодо своїх прав та обов'язків, пов'язаних із трудовими відносинами, у тому числі на період випробування». Все це зумовило необхідність ухвалити нову Директиву, котра, з одного боку, усувала б недоліки чинної Директиви 91/533/ЕЕС, а з іншого – відповідала Європейському стовпу соціальних прав.

Ось чому 20 червня 2019 року Європейський Парламент та Рада ухвалили Директиву 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, котра містить значно вищий рівень гарантій для працівників при їх працевлаштуванні. Адже, по-перше, зазначена Директива встановлює мінімальні права, які застосовуються до кожного працівника в ЄС, який має трудовий договір або трудові відносини, визначені законом, колективними договорами чи практикою, що діють у кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС. Нагадаємо, що відповідно до його правових позицій, істотною особливістю трудових відносин є те, що протягом певного проміжку часу працівник виконує роботу (надає послуги) для та під керівництвом іншої особи в обмін на що отримує винагороду. Таким чином, істотно розширено коло осіб, на яке поширюється дія Директиви 2019/1152. По-друге, Директива може не застосовуватися до працівників, тривалість робочого часу яких дорівнює або є меншою, ніж у середньому три години на тиждень упродовж чотирьох тижнів поспіль. Якщо при укладенні трудового договору не обумовлена тривалість роботи, то такий працівник підпадає під дію цієї Директиви. По-третє, держави-члени повинні забезпечити інформування працівників роботодавцями, окрім умов, зазначених у статті 2 (1) Директиви 91/533/ЕЕС, ще й про наступні умови: – про тривалість та умови випробувального періоду, якщо такі встановлено (при цьому максимальна тривалість випробувального періоду не повинна перевищувати шести місяців. Що стосується строкових трудових відносин, держави-члени мають забезпечити, щоб тривалість такого випробувального періоду була пропорційною очікуваній тривалості договору та характеру роботи. У разі поновлення договору для виконання попередньої трудової функції, заборо-

нено встановлювати випробувальний строк); – про права працівника на навчання, гарантовані роботодавцем, якщо такі є (відповідно до статті 13 Директиви 2019/1152 держави-члени також мають визначити обставини, коли роботодавець зобов'язаний буде, відповідно до законодавства Союзу чи національного законодавства або колективних договорів, забезпечити навчання працівника для виконання тієї роботи, для якої він працевлаштований. Таке навчання має здійснюватися для працівника безкоштовно, повинно вважатися його робочим часом і, коли це можливо, має відбуватися упродовж його робочого часу); – будь-які домовленості щодо понаднормового робочого дня та його винагороду; якщо схема роботи повністю або переважно непередбачувана, роботодавець має повідомити працівника про змінний графік роботи, кількість гарантовано оплачуваних годин та розмір додаткової винагороди за виконану роботу, окрім цих гарантованих годин; довідкові години та дні, протягом яких працівник може вимагати роботи; мінімальний термін попереднього сповіщення, на який працівник має право до початку виконання робочого завдання; якщо це належить до компетенції роботодавця, то назву установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески та здійснюють будь-який захист, що стосується соціального забезпечення, який надається роботодавцем (стаття 4(2) Директиви 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради). По-четверте, інформація, зазначена в пунктах (а)-(е), (ж), (к), (л) та (м) статті 4(2), надається працівнику упродовж перших семи календарних днів роботи. Інша інформація, зазначена у статті 4 (2) Директиви, надається працівнику роботодавцем протягом першого місяця роботи. По-п'яте, у разі зміни будь-яких умов трудового договору, роботодавець має якнайшвидше письмово інформувати працівника, але не пізніше того дня, коли такі зміни набудуть чинності. Інакше, або працівник має отримати вигоду від сприятливої презумпції, визначеної державою-членом, яку роботодавці зможуть спробувати спростувати; або працівник повинен мати можливість подати скаргу до компетентного органу, аби своєчасно отримати справедливе відшкодування.

Узагальнюючи результати порівняльного аналізу Директиву Ради 91/533/ЄЕС із Директивою 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради, можемо зробити наступні висновки. Проголошуючи та гарантуючи реалізацію права працівника на отримання письмової інформації про свої трудові права та обов'язки перед початком роботи, Європейський Союз, з одного боку, відповідає на виклик глобалізованої економіки та озброює своїх працівників сучасними інструментами захисту своїх трудових прав,

а з іншого – сприяє ефективному здійсненню їх економічних, соціальних, культурних, політичних прав. Трудове законодавство всіх 28 країн-членів ЄС узгоджено з Директивою Ради 91/533 ЄЕС. Однак це не призвело до його уніфікації. Кожна з країн по-своєму визначила категорії осіб, які є працівниками, а також самостійно визначила обсяг інформації, з якою роботодавець має письмово проінформувати працівників. Це зумовило необхідність ухвалення нової Директиви 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Вона містить значно вищий рівень гарантій реалізації права працівників на отримання інформацію про умови своєї праці та охоплює більш широке коло працівників. Щоправда чинне трудове законодавство більшості з країн-членів ЄС не повністю відповідає вимогам Директиви 2019/1152. З іншого боку, порівняльний аналіз Директиви Ради 91/533/ЄЕС (не кажучи вже про Директиву 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради) та трудового законодавства таких провідних країн, як США, Канада, Японія засвідчив більш високий рівень гарантій щодо реалізації права працівника на отримання інформації про умови праці в ЄС, ніж в інших провідних країнах світу.

**Вавженчук С. Я.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Модель А. М.,**

магістрант юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ГРОШОВА ВИПЛАТА ПРАЦІВНИКУ ВІДПОВІДНО ДО УГОДИ ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Угода про припинення трудового договору являється однією з підстав припинення трудових правовідносин. У вказану угоду її сторони – працівник і роботодавець – вправі включити не лише умову про саме припинення правовідносин, але й інші умови, які б врегульовували взаємо-

відносини суб'єктів після розірвання трудо-правових зв'язків. Зазначене дозволяє сторонам максимально підлаштувати взаємні права та обов'язки відповідно до їхніх потреб та інтересів й запобігти потенційним спорам.

Включення в угоду про припинення трудового договору умови про виплату на користь працівника грошової суми має на меті досягнення компромісу між сторонами трудового договору і досягнення добровільного і безспірного припинення правових зв'язків.

Укладення угоди про припинення трудового договору з умовою про здійснення працівнику виплати породжує правовідношення, зміст якого складають право працівника вимагати та кореспондуючий йому обов'язок роботодавця сплатити визначену грошову суму. Значний теоретичний та практичний інтерес представляє питання щодо кваліфікації вказаного правовідношення як трудо- чи цивільно-правового. Не викликає сумнівів принципова відмінність за вітчизняним правом виплат, які здійснюються відповідно до трудового права, від виконання цивільно-правових грошових зобов'язань. Хоча зустрічається доволі сумнівна і щонайменше неоднозначна правозастосовча практика, коли працівника за вимогою по виплаті заробітної плати та середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні, визначають як кредитора роботодавця (юридичної особи).

Зазначена кваліфікація має істотне значення, адже від неї залежить, які норми будуть регулювати вказане суспільне відношення. Від цього, в свою чергу, залежить низка питань, зокрема, щодо відповідальності за порушення обов'язку, строків позовної давності, черговості задоволення цієї вимоги, порівняно з іншими, питання оподаткування та звітності тощо.

В трудовому праві наявна розгалужена система виплат, які здійснюються роботодавцем на користь працівника. До таких виплат відносяться заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати, виплати в порядку в матеріальної відповідальності роботодавця. Зрозуміло, що виплата на підставі угоди про припинення трудового договору не належить до гарантій та компенсацій. Не являється ця виплата також проявом матеріальної відповідальності роботодавця, оскільки відсутнє будь-яке правопорушення з боку останнього.

Складнішим є питання щодо можливості кваліфікувати виплату за угодою про припинення трудового договору як складову заробітної плати. Не сприяє при вирішенні питання непослідовність законодавця в розумінні поняття заробітної плати та її структури.

Відповідно до ч. 1 ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило,

у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Тотожне визначення міститься у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон). Рафікована Україною Конвенція Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» №95 визначає заробітну плату як «...будь-яку винагороду або заробіток... що їх роботодавець повинен заплатити працівнику за працю, яку виконано або має бути виконано...» В указаних дефініціях слід звернути увагу на те, що заробітна плата виплачується за виконану або ж майбутню роботу, тобто за виконану норму праці за визначеною трудовою функцією. Підставами для виникнення права на отримання заробітної плати є, відповідно, трудовий договір між працівником та роботодавцем, а також факт виконання норми праці. Натомість, згідно з угодою про припинення трудового договору певна грошова сума виплачується безвідносно до виконання роботи. Єдиною необхідною і достатньою підставою для такої виплати являється укладена угода про припинення трудового договору.

Розкриваючи структуру заробітної плати, Закон у ст. 2 відносить до неї, зокрема, гарантійні та компенсаційні виплати. Натомість, КЗпП України структурно виводить гарантії та компенсації за межі інституту оплати праці, розмістивши відповідні норми в іншій главі. Закон також включає до заробітної плати інші заохочувальні і компенсаційні виплати, до яких належать винагороди за підсумками роботи за рік, премії, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Аналіз норми показує, що відсутній чіткий критерій, який дозволяє віднести певну виплату працівнику як таку, що належить до заробітної плати. Під формулювання «інші грошові та матеріальні виплати, які провадяться понад встановлені актами норми» можна підвести будь-яку виплату, яка здійснюється роботодавцем на користь працівника. В тому числі, і виплату на підставі угоди про припинення трудового договору. З іншого боку, в категорію таких інших виплат, виходячи з букви закону, слід було б віднести виконання роботодавцем будь-яких грошових зобов'язань на користь працівника, навіть тих, які не мають стосунку до трудових відносин (наприклад, за цивільно-правовими договорами купівлі-продажу, оренди та ін.). Таке надмірне розширення поняття заробітної плати приводить до абсурду, в ньому «втрачається» її суть і призначення.

Отже, аналіз норм законодавства приводить до різних висновків щодо розглядуваного питання. Дефініція заробітної плати, дана в КЗпП України

та Законі «прив'язує» заробітну плату до факту виконання працівником роботи. Однак, положення ст. 2 Закону дозволяють вести мову про відсутність указаного обмеження і буквально тлумачення цієї нормисвідчить про належність до заробітної плати практично необмеженого кола виплат від роботодавця. Зазначене дозволяє як обґрунтувати, так і заперечити трудо-правову природу виплати за угодою про припинення трудового договору. Це, в свою чергу, створює відомі ризики для працівника, незрозумілість та «хиткість» його правового становища. У випадку кваліфікації зобов'язання зі сплати грошових коштів як цивільно-правового, є підстави вважати таку угоду про припинення трудових правовідносин змішаним договором, ставлення до допустимості якого є неоднозначним в науці трудового права.

Видається, описана вище проблема потребує законодавчого вирішення, зокрема шляхом чіткого визначення заробітної плати та її складових. Доки цього не зроблено, вважаємо, що, укладаючи угоду про припинення трудового договору з умовою про здійснення працівнику грошової виплати, сторонам доцільно «прив'язати» таку виплату до факту виконання працівником роботи. В такому разі виплата «підпадатиме» під дефініцію заробітної плати, що надасть відповідному правовідношенню більшої визначеності.

**Вавженчук С. Я.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ВЕКТОР МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Усім юристам відомо, що наявність невдало сформульованих норм у законодавстві про охорону трудових прав сприяє не лише трудовій міграції, запобігає «поток»у інвестицій в Україну, але й ускладнює захист суб'єктивних трудових прав як працівників так й роботодавців. Саме тому наразі вихід із кришталевої башти зони комфорту та приділення уваги глибокій структурній модернізації законодавства України про охорону

трудових прав. Трансформація національного трудо-правового поля в царині охорони трудових прав вимагає як поглибленого теоретико-методологічного обґрунтування і з'ясування окремих закономірностей, так і виявлення латентних проблем юридичної техніки, юридичної тактики у заданому векторі. Вказане спричинене необхідністю створення якісного правового базису, що дозволяв би сформувати стабільний механізм превентивної охорони та захисту трудових прав як працівників так і роботодавців.

Незважаючи на наявність низки наукових праць, модернізація законодавства про охорону трудових прав потребує подальшого вивчення з огляду на переосмислення вихідних положень трудового законодавства до вимог сьогодення.

У першу чергу слід наголосити, що закони у сфері праці, спрямовані на превентивну охорону й захист трудових прав, мають бути максимально позбавлені розривів системних зв'язків між його нормами. Якщо ж закон собою не заповнить правового вакууму в механізмі охорони трудових прав, будуть мати місце прогалини, що унеможливають або перешкоджатимуть реалізації суб'єктивного права на захист трудового права. Закон, як вірно підкреслив А. Ф. Чарданцев, повинен відповідати мовним властивостям якості закону, до яких у юридичній науці прийнято відносити зрозумілість, точність і стислість. Будь-який закон у сфері праці, що окреслює механізм охорони трудових прав, має бути максимально позбавлений секторальних норм, що допоможе йому вписатися в превентивно-охоронну й захисну концепцію, визначену Конституцією і проектом ТК України. Не вдаючись до подробиць, обмежимося констатацією факту, що внутрішня охоронна концепція закону у сфері праці повинна відповідати вектору зовнішньої концепції. Таким чином, зміни й доповнення до законів у сфері праці, прийняття нових, що стосуються досліджуваної сфери суспільних відносин, мають бути системоутворюючими.

Підкреслимо, що в рамках як зовнішньої, так і внутрішньої концепцій охорони трудових прав має бути чітко визначений і повно розкритий понятійний апарат. Ключовим у цьому питанні є виокремлення дефініцій у статтях закону. Д. Розенталь у цьому аспекті правильно вказав на чотири елементи дефініції: (а) поняття, що визначається, (2) предикат (те, що говориться про визначене), (в) родова ознака (якість, що належить низці споріднених предметів або явищ), (г) видова відмінність (якість, характерна лише для предмета, який визначається). Наведена структура дефініції була похвально сприйнята представниками юридичної науки. При-

міром, Л. Ф. Апт у роботі «Правовые дефиниции в законодательстве» підтримала вказану точку зору. Як наслідок – визначення, що містяться у трудових законах, повинні розкрити зміст понять у механізмі охорони трудових прав працівника через указівку на відповідні ознаки і властивості, причому основні дефініції, що стосуються охорони трудових прав, повинні міститися в новому ТК України. Інакше кажучи, завдання законодавця полягає не лише у формулюванні окремих дефініцій на рівні ТК й законів України, а й у створенні збалансованої системи дифініцій, що можуть бути використані у правозастосуванні, а значить, і в реалізації охорони суб'єктивних трудових прав. Саме з огляду на це пропонується на рівні нового Трудового кодексу закріпити поняття «самозахист трудових прав», «способи захисту трудових прав», «пікетування працівників», навести невичерпний перелік способів захисту трудових прав та на рівні доктрини окреслити рамки доктрини про охорону трудових прав.

Кроком уперед слід вважати забезпечення здійснення права на охорону трудових прав на рівні, не нижче встановленого Конституцією України. Для законодавця Основний Закон є тим стандартом, на який слід орієнтуватися при побудові охоронної системи трудових прав. Це не дозволить на рівні закону через викривлену призму герменевтики звужувати право на превентивну охорону, право на захист конституційно-трудова прав і деформувати вектор їх реалізації.

Звернімо увагу на те, що трудовий закон має відповідати міжнародним правовим актам у сфері охорони трудових прав людини, а тому вважаємо за необхідне акцентувати увагу на міжнародних актах глобальної охоронної системи трудових прав. З огляду на євроінтеграційний вектор України перед національним законодавцем постає потреба враховувати регіональну європейську охоронну систему трудових прав, аналізувати можливу гармонізацію законів у цій сфері. Існує ще одна особливість у цьому контексті: за таких обставин слід урахувувати ту обставину, що міжнародні правові акти окреслюють захист і превентивну охорону трудових прав виходячи з їх диференціації. Так, у цих методологічних координатах логічною є гіпотеза, зміст якої становить така теза: міжнародно-правова охорона трудових прав поділяється на індивідуальну й комплексну, що виявляється в диференціації відповідних актів. Крім іншого імплементація Україною міжнародно-правових актів глобального й регіонального європейського рівнів має здійснюватися з урахуванням конституційно-трудова засад, системи технічних засобів та прийомів правотворчої юридичної техніки.

**Вишновецька С. В.,**

докт. юрид. наук, проф., завідувач кафедри цивільного права і процесу Національного авіаційного університету

## **ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК**

У правознавстві реалізацію права розуміють як втілення приписів правових норм у конкретних діях людей, здійснення цих приписів шляхом правомірної поведінки. Основними формами реалізації є використання, виконання і дотримання, особлива форма – правозастосування.

Під реалізацією норм трудового права Н. М. Слабоспицька пропонує розуміти таку, що здійснюється в рамках трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин цілеспрямовану діяльність суб'єктів трудового права, що виражається у формі використання суб'єктивного права, виконання обов'язків чи дотримання заборон, установлених трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, а також нормативними положеннями, що містяться в актах вищих органів судової влади.

Дослідження реалізації права тісно пов'язані з проблематикою його ефективності. Під ефективністю правових норм розуміють правильність, обґрунтованість норм права, відповідність їх потребам суспільного розвитку, закріплення в них оптимальних варіантів поведінки. Поняття ефективності тісно пов'язують з дієвістю, результативністю, досягненням цілей правових приписів. Термін «дієвий» передбачає тільки такий результат, який видається в даних умовах найкращим, тобто найбільш оптимальним. В даний час більшість вчених схиляються до точки зору, згідно з якою ефективність правових норм визначають як співвідношення між фактичним результатом їх дії і тими соціальними цілями, для досягнення яких ці норми були прийняті.

Однією з таких норм, яка засвідчує свою недостатню ефективність, є норма, що закріплює право працівника на відпочинок. Право на відпочинок є конституційним правом у сфері праці. Так, згідно зі ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо

окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. 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 ст. 24 Загальної декларації прав людини передбачено право кожної людини на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

З точки зору І. О. Снігирьової, право на відпочинок – це конституційне право кожного, що забезпечує працюючих за трудовим договором встановленою тривалістю робочого часу, вихідних і святкових днів, оплачуваних щорічних відпусток.

Право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку, належить до основних трудових прав, пов'язаних з певними благами. У Великій українській юридичній енциклопедії вихідні дні визначено як дні тижня, в які працівник звільняється від виконання своїх трудових обов'язків та може використовувати їх на власний розсуд для задоволення своїх потреб та інтересів. Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця. Час відпочинку визначається як встановлений трудовим законодавством або іншим правовим актом проміжок часу, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд.

Поділяємо точку зору М. І. Іншина щодо того, що час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Весь час поза межами робочого є неробочим і його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, впродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил. Надання працівникові права на відпочинок є важливою умовою відновлення його працездатності.

Час відпочинку – це сфера особистого життя працівника. Роботодавець повинен забезпечити реалізацію працівником його конституційного права на недопущення втручання в особисте і сімейне життя. Відповідно роботодавець не може втручатися в сферу особистого життя працівника. Тобто, роботодавець не має права у неробочий час телефонувати працівникові у службових справах, надсилати повідомлення про виконання будь-яких доручень, всі розпорядження і вказівки щодо виконання трудових обов'язків, визначених трудовим договором, можуть здійснюватись лише

в робочий час. Адже відпочинок – це час, протягом якого працівник вільний від виконання своїх трудових обов’язків. Водночас швидкий розвиток засобів зв’язку і комунікаційнесе загрозу в тому, що працівники перебувають під постійним «контролем» роботодавця, завжди «на зв’язку», що призводить до скорочення повноцінного відпочинку, який не може бути обтяжений жодними вказівками роботодавця. Так, наприклад, О. В. Красноярова пропонує серед основних принципів робочого часу і часу відпочинку закріпити принцип необтяженості, безумовності і безперервності відпочинку. Адже від відпочинку залежить стан здоров’я працівника, якість його життя.

Нами вже зверталась увага на те, що проблема реалізації права на відпочинок особливо гостро постає для науково-педагогічних працівників, робота яких не припиняється в неробочий час і не обмежується місцем роботи. Проте роботодавці досить часто нехтують цим правом працівника. Тому необхідно закріпити в трудовому законодавстві норму про цільове призначення часу відпочинку і про заборону перетворювати його у робочий час. А роботодавцеві потрібно так організувати роботу, щоб працівник міг повноцінно реалізувати своє право на відпочинок.

**Гетьманцева Н. Д.,**

докт. юрид. наук, доцент кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

## **ПРО НОВІ КОНТУРИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЕПОХУ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

У другій половині 20-го сторіччя індустріальна епоха закінчилась та плавно перейшла у епоху інформаційну, при цьому передавши у якості спадку свої поточні здобутки та проблеми. І хоча для кожного періоду розвитку людства характерні свої «ознаки часу», деякі з них мігрують з епохи в епоху, іноді видозмінюючись а іноді маскуючись до невпізнання.

Однією із найбільш перспективних технологій, які одержали застосування у всіх сферах суспільного життя у зв’язку із запровадженням цифрових технологій є штучний інтелект, який ще називається машинним інтелектом. На сьогоднішній день дана сфера залишається однією із най-

більш перспективних і нерозкритих напрямків розвитку інформаційних управлінських систем та технологій.

Необхідно визнати, що не тільки національне трудове законодавство, але й трудове законодавство на міжнародному рівні не готове до значних грандіозних змін, оскільки в ньому необхідно закріпити співвідношення права людини на працю та використання штучного інтелекту в якості робочої сили. Постає питання: чи зможе трудове законодавство шляхом суттєвих і корінних змін захистити права працівників? Адже те що актуальне було в двадцятому столітті не є актуальним у двадцять першому. Однозначно звісно одне: робототехніка та штучний інтелект змінять сферу праці, її професійний ландшафт, що призведе до зміни всіх сфер суспільного життя в цілому. Чи не прийдеться запроваджувати у виробництві нового товарного маркування «зроблено людиною», (адже ручна праця завжди цінувалася) або ж запроваджувати квотування робочих місць – правда для кого, чи працівників – людей праці, чи штучної робототехніки. Який правовий статус буде у штучної робототехніки і чи буде вона працювати нарівні з найманими працівниками, адже трудове суспільство ще не сприймає штучної робототехніки як повноцінних учасників трудових відносин.

Розвиток штучного інтелекту породжує ряд не тільки правових, але й морально-етичних проблем, тому це є величезним викликом для правової системи. Адже модифікація ринку праці під впливом структурних змін економіки вимагатимуть внесення відповідних змін в законодавство в цілому і трудове законодавство зокрема.

В Резолюції Європарламенту від 16 лютого 2017р. зауважено, що людство знаходиться на порозі ери куди більш високотехнологічних робіт, які символізують своєю появою початок нової промислової революції, яка зачепить всі верстви суспільства. Тому важливо, щоб встановлені етичні і правові норми не пригнічували розвиток інновацій. Тобто іншими словами необхідно сприяти закономірному і об'єктивному розвитку штучного інтелекту з урахуванням тих ризиків, які несуть в собі технології такого роду.

Що ж, тенденція є зрозумілою: розвиток штучної робототехніки, запровадження штучного інтелекту в перспективі може змінити трудовий процес для працівників та методи виконання робіт, підвищити ефективність, скоротити затрати, підвищити рівень безпеки на виробництві. Звісно, що запровадження штучної робототехніки у виробництво є вигідним для економіки в цілому і роботодавців зокрема, оскільки її можна вико-

ристовувати на робочому місці, яке є небезпечним для життя і здоров'я працівників, їй не потрібні особливі умови праці, оплата праці, встановлення доплат і надбавок, забезпечення відповідного режиму праці та надання відпусток. Все це означає, що для виконання поставлених завдань знадобиться значно менше часу аніж працівнику, що у свою чергу прискорить виробничий процес на підприємствах, установах, організаціях. Проте необхідно визнати, що запровадження штучної робототехніки і технологій буде поступовим процесом, оскільки не кожен роботодавець, який має у більшості випадків застарілі технології, зможе запровадити їх у своє виробництво, через брак необхідних коштів.

Що несе для працівників запровадження штучної робототехніки і штучних технологій у процес праці і які кроки необхідно передбачити у трудовому законодавстві у зв'язку із зміною технології праці і виробництва?

По перше, виходячи з соціального призначення та сутності трудового права, яке історично витримує генеральну його мету – захист і охорона прав працюючої людини, її інтереси повинні бути в центрі правового регулювання трудових відносин. Тобто стратегія розвитку інформаційного суспільства повинна ставити інтереси працюючої людини на перший щабель. Поняття «захист» і «охорона» в різних його аспектах не має прикордонних меж, національної приналежності тим паче, коли це стосується прав людини-праці. Тому важливого значення повинно набувати участь держав у створенні міжнародних стандартів захисту і охорони прав працівників у вирішенні проблем, пов'язаних із застосуванням у процес праці штучної робототехніки і штучних технологій. Як зазначає О. І. Процевський, саме соціальне призначення трудового права виявляється у прагненні держави вирішувати питання трудових відносин переважно з позицій людини і для людини. Держава визначає напрямки розвитку суспільства і саме від її дій залежить рівень зростання економіки та рівень соціальних благ для людей-праці. А «будь-яка економіка, у тому числі і ринкова без застосування праці неможлива». Людина удосконалює процес праці і сама удосконалюється. Проте який би високий рівень технологій не був розвинутий, контрольні та наглядові функції у трудовому процесі над штучними робототехніками і штучними технологіями здійснює людина-праці, по тій простій причині, що саме людина-праці, створила штучний інтелект, а не навпаки. Тому саме в цьому питанні повинна проявлятися централізація. Саме з цих позицій, говорячи про метод правового регулювання трудових відносин, відбудеться зміщення акцентів з договірної (локальної) на державне (централізоване) регулювання

в питаннях сфери застосування і взаємодії штучного інтелекту в процесі праці з найманими працівниками. При цьому проблеми запровадження штучного інтелекту у виробництво, процес праці необхідно розглядати в контексті не тільки технічних систем, а в першу чергу таких, що мають характер соціально-ментальних.

По друге, наступ і запровадження у виробництво штучної робототехніки і штучного інтелекту докорінно змінить ринок праці, наповнивши його висококваліфікованими працівниками у багатьох високотехнологічних галузях, утворяться та видозміняться нові назви професійних робіт, відбудеться скорочення робочих місць, зникне потреба в масових професіях, зміниться режим робочого часу для працівників, установ, організацій у бік скорочення, переходу на неповний робочий час, в більшості випадків будуть запроваджені нові форми організації праці, які будуть характеризуватися як позитивними так і негативними моментами. Так, запровадження такої форми організації праці як фріланс серед позитивних моментів: зручний графік роботи, самостійне планування робочого часу, можливість працювати у будь-якій країні, не виходячи з дому, чи з будь-якого місця без обов'язкової присутності в організації-роботодавці тягне також і негативні: нестабільність прибутків, відсутність соціальних гарантій, витрати на облаштування робочого місця, постійний пошук замовлень, відсутність живого спілкування з колегами. Різкий розрив у доходах і якості життя між талантом і посередністю. Окрім того, зростання нестандартної роботи, включаючи роботи на основі інтернет-платформ, які не регламентуються нормами трудового права, буде звільняти роботодавця від відповідних обов'язків, у силу відсутності юридичних трудових відносин.

Якщо в минулому внаслідок автоматизації виробництва фізична праця замінювалась машинною, а працівник набував статусу оператора станка з числовим програмним управлінням, то сучасний розвиток технологічних процесів може призвести до масового вивільнення робочих місць та знелюднення підприємств та його структурних підрозділів. Відповідно, відбудеться трансформація галузевих принципів трудового права: наприклад: від всезагальності праці, свободи праці до «свободи від праці», що є характерним для четвертої промислової революції, тієї інформаційної епохи, яка майже не буде потребувати людської участі. Одним словом вплив інформаційної епохи на зайнятість населення дасть свої наслідки.

Тому першочергові заходи зі сторони держави вбачаються насамперед у прийнятті правової бази, яка законодавчо врегулює відносини штучного

інтелекту з найманими працівниками. З цих позицій законодавство про зайнятість населення потребує корінних змін і особливо в частині соціального захисту найманих працівників, які повинні знайти на ринку праці своє місце, яке потребує інформаційна епоха, особливу увагу необхідно буде приділити розвитку так званого людського капіталу, який виражається рівнем знань, досвідом, інтелектом працівника. Тому постає питання перекваліфікації та навчання нових професій працівників, щоб задовольнити потреби ринку праці в спеціалістах нових професій, спеціальностей.

Застосування штучної робототехніки і штучного інтелекту повинно вилитися у повноцінний інститут галузі трудового права, де у новому Трудовому Кодексі необхідно передбачити мету застосування штучної робототехніки і штучного інтелекту, сферу їх застосування, принципи роботи та взаємодії працівників та штучної робототехніки, питання відповідальності за ушкодження здоров'я та життя працівників в результаті дії робототехніки, відповідальність виробників та визначення механізмів страхування життя і здоров'я працівників. Необхідно адаптувати правові проблеми, які будуть виникати з однієї сторони при використанні технологій штучного інтелекту з урахуванням переваг у економічному сенсі, з іншої – гарантувати ефективний соціальний захист для працівників.

**Долинська М. С.,**

докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету Львівського державного університету внутрішніх справ

## **ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ**

Загальновідомо, що правосуб'єктністю є властивість певних суб'єктів мати права та обов'язки.

Галузева правосуб'єктність ґрунтується на загальних правових теоретичних засадах та (що дуже істотно) конкретизується в галузевому законодавстві. Саме воно (законодавство) визначає конкретне коло суб'єктів правовідносин, їх реальну правосуб'єктність (суб'єктивне право). А вона, в свою чергу, визначає правовий статус суб'єктів конкретних правовідносин.

До суб'єктів трудового права в Україні відносяться також фермерські господарства, кількість яких становить три четверті частини від усіх аграрних суб'єктів.

Ми погоджуємося з думкою вчених, які вважають, що зміст трудової правосуб'єктності фермерського господарства визначається низкою його прав та обов'язків, наданих такому господарству для організації в основному сільськогосподарської праці (в першу чергу для господарств, які засновані не на найманій, а на власній праці самого селянина (фермера) та членів його сім'ї).

Основним законодавчим актом, який здійснює правове регулювання фермерства в державі є Закон України «Про фермерське господарство».

Фермерські господарства функціонують у двох видах господарювання: по-перше, це юридичні особи, а по-друге – фермерські господарства без статусу юридичної особи, тобто така форма підприємницької діяльності – фізична особа – підприємець.

Фермерське господарство – юридична особа може бути створено, по-перше, одним громадянином України; по-друге, створене кількома громадянами України, які є родичами або членами сім'ї і по-третє, створене виключно члени однієї сім'ї відповідно до статті 3 Сімейного кодексу України (сімейне фермерське господарство).

Фермерське господарство – фізична особа – підприємець, в свою чергу може функціонувати у двох видах: по-перше, це сімейне фермерське господарство, яке організовується на основі діяльності фізичної особи – підприємця та членів його сім'ї відповідно до статті 3 Сімейного кодексу України; по-друге, фермерське господарство без статусу юридичної особи, яке організовується однією фізичною особою – підприємцем без залучення до створення інших членів сім'ї.

Загальновідомо, що в фермерському господарстві може бути три категорії працюючих: члени фермерського господарства; наймані працівники, а також особи, що працюють на цивільно-правових засадах.

На нашу думку, в фермерському господарстві, яке функціонує як сімейне фермерське господарство, можуть бути лише дві категорії працюючих: члени сімейного фермерського господарства та особи, що працюють на цивільно-правових засадах.

Фермерські господарства – юридичні особи, як суб'єкти права, безвідносно до членів господарства і так званих найманих працівників, не можуть бути носіями трудових прав та обов'язків, проте, з названими суб'єктами вони можуть перебувати у трудових відносинах. Причому,

члени фермерського господарства та наймані працівники є носіями трудових прав та обов'язків на різних галузевих правових підставах.

Так, трудова правосуб'єктність голови фермерського господарства та інших членів господарства виникає на підставі спеціального фермерського законодавства, зокрема, Закону України «Про фермерське господарство».

Ми вважаємо, що в даному разі йдеться не про загальну і навіть не про галузеву, а про спеціальну трудову правосуб'єктність членів такого фермерського господарства. Це означає, що вони можуть бути учасниками тільки тих трудових правовідносин, які визначено зазначеним фермерським законом, а природа цих відносин зумовлена загальними та спеціальними принципами аграрного законодавства.

Специфіка фермерського господарства насамперед пов'язана з суб'єктним складом працівників. Отже, мова йде про фермерське господарство тільки як про сімейно-родинно-трудове об'єднання осіб (лише громадян України).

Але фермери – це не наймані працівники, вони – власники майна і господарі свого виробництва. Їх трудова діяльність ґрунтується на членстві в фермерському господарстві, і, будучи одночасно власниками та господарями, вони самі встановлюють для себе правила поведінки. Праця членів фермерського господарства пов'язана в основному із землекористанням, в силу чого трудові відносини органічно поєднуються з земельними відносинами.

Відповідно до пункту один статті 27 Закону України «Про фермерське господарство», трудові відносини у фермерському господарстві ґрунтуються на праці його членів. Зауважуємо, що на членів фермерського господарства не поширюється законодавство про працю (Кодекс законів про працю України). Проте, самостійно регламентуючи свій трудовий статус, вони можуть запозичити ідеї певних норм трудового законодавства.

Зазвичай трудові відносини членів фермерського господарства визначаються та регулюються ними самими. Проте, таке регулювання обов'язково повинно знаходити свій офіційний вираз як у статуті господарства, так і в Правилах внутрішнього розпорядку фермерського господарства. В цих правових документах регламентується огульно процес спільної праці, трудовий режим, періоди відпочинку та відпусток, заходи заохочення та відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків в першу чергу членів господарства, так і найманих працівників.

Очевидним є той факт, що у фермерських господарствах трудові відносини можуть регламентуватись різним чином, але деякі загальні прин-

ципи мусять бути однаковими для всіх. Наприклад, члени фермерського господарства оплату праці одержують внаслідок розподілу як натуральних, так і грошових доходів господарства, а не заробітку – щомісячну плату у заздалегідь визначених розмірах.

Однак, на нашу думку, варто було би встановити для членів фермерського господарства щомісячну плату (яка повинна бути не меншою за розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством України), це б дозволяло забезпечувати їхні щоденні потреби та сприяло ефективності їх праці.

Звичайно, враховуючи родинний склад членів фермерського господарства та презумпцію їх добрих взаємних стосунків, їх трудові права та обов'язки повинні розумно поєднуватись і суміщатись, в тому числі взаємозамінність, що також оговорюється в зазначених документах.

Однак, про Правила внутрішнього розпорядку сімейного фермерського господарства (заснованого відповідно до статті 3 Сімейного кодексу України), на нашу думку, не варто вести мову. Це зазвичай регулюється, умовно назвемо «сімейним статутом», тобто правилами, які встановлені у кожній конкретній фермерській сім'ї. Сімейний статут може з часом зазнавати змін та доповнень, а також відповідного корегування (з врахуванням зміни у складі членів господарства та конкретної ситуації, зокрема, тривалої хвороби одного з членів).

Фермерське господарство, у випадку виробничої потреби, має право запрошувати на роботу найманих працівників. Така необхідність виникає майже у всіх фермерських господарствах та зумовлена сезонністю багатьох сільськогосподарських робіт, особливо в галузях землеробства, коли урожай необхідно зібрати у стислі строки. Також технічний прогрес вимагає висококваліфікованої робочої сили. Вважаємо за необхідність складання головою фермерського господарства графіку проведення робіт з вказівкою, які саме працівники необхідні та коли. Такий графік дозволить не тільки визначити потреби в праці, продумати резерви скорочення трудових затрат, але й сприятиме веденню економного та ефективного фермерського господарювання.

Оплата праці громадян, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), включається до складу поточних витрат та здійснюється господарством у першу чергу. Вона не залежить від результатів роботи господарства, якщо на це немає особливої угоди, але не повинна бути нижчою за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати і передбачена законом тривалість щорічної відпустки.

Трудовий договір (контракт) укладається з найманими працівниками у письмовій формі. Питання матеріальної та дисциплінарної відповідальності найманих працівників повинно обумовлюватися при укладенні з ними трудового контракту. Зокрема, доцільно в одному із пунктів договору вказати випадки повної або часткової матеріальної відповідальності (з особою, на яку покладається повна матеріальна відповідальність), а також дисциплінарної відповідальності. На нашу думку, для цієї категорії працівників слід передбачати особливі правила і норми поведінки в фермерських господарствах, які насамперед повинні бути закріплені Правилах внутрішнього розпорядку та інших внутрішніх правових актах.

Голова фермерського господарства несе відповідальність за створення безпечних умов праці для всіх тих, хто працює в господарстві (як членів, так і найманих працівників). Йдеться про забезпечення всіх вимог техніки безпеки, виробничої гігієни, санітарних та пожежних правил.

Варто зазначити, що фермерське господарство, як і кожна юридична особа України, несе матеріальну відповідальність за шкоду, каліцтво або інше ушкодження здоров'я, заподіяні як його членам, так і особам, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом), та пов'язані з виконанням вказаними особами своїх трудових обов'язків.

**Занфірова Т. А.,**

докт. юрид. наук, професор кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка

## **СУЧАСНІ НАПРЯМИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: ТРУДОПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Сучасні трудові відносини в Україні характеризуються феноменом відчуження у сфері праці. Відсутність свободи вибору, можливості прийняти рішення, позаправове становище більшості працівників та багато інших «негуманних» обставин характеризують сучасний ринок праці. У такій ситуації гуманізація трудових відносин є необхідністю, спрямованою не тільки на подолання відчуження у сфері праці, але й на створення можливості для реалізації людиною (працівником) своїх основоположних прав і свобод.

Окремі аспекти гуманізму праці досліджувались у роботах М. Г. Александрова, О. І. Процевського, В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, Р. З. Лівшиця, П. Д. Пилипенка, О. П. Прокопенка, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

Передусім пригадаємо поняття гуманізму. Отже, *гуманізм* – це філософська, антропологічна, культурна парадигма, певна система знань і методів, яка акумулює найбільш життєздатні погляди на людину. У звичному розумінні гуманізм звільняє людину від необхідності щоразу обґрунтовувати цінність людини і визначати її місце в ієрархії цінностей. *Цінність людського буття в парадигмі гуманізму* не потребує ані емпіричних, ані теоретичних доказів чи виправдань і *має статус аксіоми*.

Основою правових гарантій гуманізації, в тому числі у сфері праці, є Конституція України, в якій на нормативному рівні проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України). Така норма, закріплена в чинній Конституції України, – важливий крок у напрямку гуманізації правових засад держави, порівняно з колишніми конституційними засадами, в яких пріоритет надавався державі, класу, партії, а людина розглядалася як похідний фактор у системі класових інтересів. Однак важливі не декларації і гасла, а реальна практика.

Гуманізація праці означає, що регламентоване Конституцією України право на працю повинно передбачати реальну можливість для працівника знайти роботу, що дає змогу забезпечити гідне існування його самого та членів його сім'ї, мати гарантію від безробіття, соціальний захист при досягненні пенсійного віку або в разі настання непрацездатності тощо.

Сам термін «гуманізація праці» виник у Західній Німеччині на межі 1940-х – 1950-х рр. завдяки працям Р. Буттлера, Х. Касте, Р. Кастелайнера та ін. Його поява була пов'язана з дослідженням ряду факторів, які негативно впливали на відносини у сфері виробництва. Названими дослідниками були розроблені основні принципи гуманізації праці. Серед них:

- 1) принцип зміни робочого місця;
- 2) принцип розширення сфери діяльності шляхом об'єднання на одному робочому місці декількох однотипних операцій, «розпорошених» раніше між окремими робочими місцями;

3) принцип збагачення змісту праці за рахунок передачі працівникам частини функцій щодо контролю, ремонту, налаштування обладнання, тобто розширення сфери діяльності «по вертикалі»;

4) принцип створення частково автономних груп, яким передається право вирішувати самостійно в межах техніко-економічних завдань, визначених згори, питання внутрішньої організації праці і певного контролю за її результатами.

Стає очевидним, що перераховані засади виробничого гуманізму є здебільшого не «нормами в дії», а ідеалами, до яких треба прагнути.

Розглянемо сучасні напрями гуманізації праці. Одним з таких напрямів є *посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці*. Гуманізація праці покликана зробити працю більш привабливою і цікавою для людини, створити максимально зручні для працівника умови праці.

Безумовно, одним з основних важелів посилення мотивації праці є вдосконалення системи її оплати. Матеріальна зацікавленість полягає у спрямованості на набуття певних матеріальних цінностей, задоволення базових потреб працівника. Цей фактор трудової мотивації має важливе значення, особливо в Україні. Але, розглядаючи проблеми гуманізації праці, у жодному разі не можна обмежуватися лише матеріальною складовою. Трудова діяльність людини, її бажання, прагнення, зацікавленість у праці переважно ґрунтуються на внутрішніх мотивах людини. Гуманізація праці спрямована на пріоритетний розвиток внутрішніх нематеріальних мотивів людини до праці. Трудова діяльність в ідеалі повинна приносити задоволення як власне діяльність, як процес, як умова самореалізації людини, розвитку її здібностей та обдарувань.

Окрім того, підвищення мотивації до високопродуктивної праці можливе в разі:

- усунення надмірного поділу праці, що в багатьох випадках гальмує розвиток і підвищення ефективності виробництва;
- переходу від його максимізації до оптимізації;
- створення таких структур управління на підприємстві, які сприяли б розкриттю потенціалу працівників;
- врахування інтересів працівників, що реалізуються в процесі трудової діяльності, зокрема, прагнення до більшої самостійності і відповідальності.

Для створення серйозних мотиваційних спонукань працівника до продуктивної й активної праці необхідно ліквідувати відчуження людини від виробництва. Працівникові необхідні гуманні умови праці, в яких його

трудова діяльність могла б стати певною формою самовираження і самоствердження. (Ці потреби є найвищими в ієрархічній моделі людських потреб А. Маслоу).

Одним з найважливіших напрямів гуманізації трудових відносин є *соціальне партнерство*. Воно іноді має формальний характер, але його розвиток сприяє реальній гуманізації трудових відносин. Для ліквідації формалізму необхідно змінити у найманого працівника суб'єктивне сприйняття «свого місця» в існуючій системі виробничих відносин, виховати в ньому почуття гідності, самоповаги і самоцінності.

У доктрині трудового права окремим напрямом гуманізації трудових відносин також називають *гуманізацію змісту та форм трудового процесу*, яка полягає у:

- створенні умов для безпечної і комфортної праці;
- підвищенні задоволення працівників від виконуваних ними завдань;
- розширенні демократії в процесі трудової діяльності;
- задоволенні інших нематеріальних потреб і цінностей, зокрема, розширення сфери відповідальності і свободи;
- підвищенні самосвідомості й самооцінки індивіда;
- збільшенні кількості соціальних контактів під час роботи.

Ще одним напрямом гуманізації праці визнається *зниження частки важких робіт, а також робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці*, тобто автоматизація і роботизація таких робочих місць. Водночас, варто усвідомлювати, що останні супроводжуються низкою негуманних наслідків для працівників: ущільнення графіка і підвищенням напруженості роботи, зниженням рівня необхідної кваліфікації й збіднінням змісту виконуваних функцій працівника. Як наслідок, значно збільшується і ступінь залежності від ритму, що задається технікою, і це ще більше звужує просторові та часові межі діяльності працівників, значно підвищує ризик професійно зумовлених захворювань, спричинених зростанням психофізіологічних навантажень, зменшує можливість особистих контактів на роботі, що має своїм наслідком залежність від техніки.

Безпека праці повинна враховувати й захист працівників від ризику професійних і професійно зумовлених захворювань. Це передбачає, у першу чергу, покращення умов з метою виключення впливу на людей небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища, зокрема таких, як напруженість і монотонність праці. Одним з найважливіших способів попередження професійних і професійно зумовлених захворювань (а значить – і гуманізації праці) є так званий «захист часом», що допускає об-

меження впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Захист часом передбачає:

- захист через обмеження тривалості робочого дня;
- захист через введення регламентованих перерв;
- захист через надання тим, хто працює в небезпечних, важких і шкідливих умовах праці, оплачуваних додаткових відпусток.

Іншим способом зниження ризику професійних та професійно зумовлених захворювань є моніторинг стану здоров'я тих, хто працює в небезпечних, важких і шкідливих умовах праці, разом із профілактичною реабілітацією.

Розвиток більшості з названих вище напрямів гуманізації праці передбачає внесення змін до чинного трудового законодавства України, адже більшість положень Кодексу законів про працю є застарілими. Так, зокрема, у трудовому праві України не передбачене заохочення працівників за інноваційну діяльність й отримання практичних результатів від неї. Натомість вітчизняні роботодавці, застосовуючи заохочення, й досі користуються «Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій», затвердженими постановою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984 року № 213. Вдосконалення чинного трудового законодавства є окремим питанням гуманізації праці, однак конкретний розгляд можливих змін є предметом самостійного наукового дослідження.

Узагальнюючи викладене вище, можна виділити наступні сучасні напрями трудової гуманізації праці:

- по-перше, посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці;
- по-друге, участь працівників в управлінні підприємством, у вирішенні виробничих і соціальних питань через соціальне партнерство;
- по-третє, гуманізація змісту та форм трудового процесу (створення умов для безпечної і комфортної праці; підвищення рівня задоволеності працівників виконуваними завданнями, розширення демократії в процесі трудової діяльності, задоволення інших нематеріальних потреб і цінностей, зокрема, розширення сфери відповідальності та свободи, підвищення самосвідомості і самооцінки індивіда, розширення соціальних контактів під час праці);
- по-четверте, зниження частки важких робіт, а також робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

**Запара С. І.,**

докт. юрид. наук, проф., декан юридичного факультету Сумського національного аграрного університету

**Кузнецова М. Ю.,**

канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету

## **ЕВОЛЮЦІЯ ПОРІВНЯЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В XIX – XXI СТ.**

В українських джерелах питання історіографії науки трудового права зазвичай тісно пов'язано із розвитком російської правової науки. Натомість, трудове право як наука та галузь права розвивалося у правничих школах багатьох країнах світу, передусім у тих, де відбувалась активна індустріалізація. З цієї причини на початковому етапі розвитку галузь трудового права називали «Робітниче право», «Промислове право», «Фабричне законодавство» тощо. За радянської доби в Україні закріпилась назва «Трудове право» (Labor Law), яке охоплювало, передусім, індивідуальні трудові відносини. У країнах ЄС та США найчастіше трудове право пов'язують із діяльністю профспілок, колективно-договірними відносинами, вирішенням трудових спорів тощо. А разом із індивідуальними відносинами «широкої сфери» (самозайнятими особами, підприємцями, фермерами тощо) курс трудового права називають «**Право зайнятості**» («Employment Law»), або «**Трудове право та право зайнятості**», або «**Право на працю**» (Labor and Employment Law or Work Law). Сьогодні у зв'язку із загальною кризою соціально-трудоких відносин, падінням авторитету профспілок у переважній більшості країн світу, появою нових форм зайнятості в багатьох країнах підкреслюють значення антидискримінаційного законодавства, яке нерідко стає окремим навчальним курсом.

Загалом розвиток трудового права як галузі права відбувся з середини XIX ст. Саме в цей час з'являються окремі законодавчі акти, які встановлювали певні обмеження для роботодавців щодо застосування найманої праці, наприклад, акти про працю, які забороняли працю дітей віком мо-

лодше 8 років (Франція, 1841 р.), 9 років (Англія, 1802 р.); про обмеження робочого дня (Англія, Білл про десятиденний робочий день, 1847 р.); про обмеження застосування дитячої праці на нічних та небезпечних роботах (Росія, 1882, 1885 рр.); акти, що регламентували діяльність фабричної інспекції (Росія, 1886 р.) тощо. У подальшому виникла необхідність у систематизації та аналізі правової природи наявних нормативних актів. Уперше в наукових колах відбулися дискусії щодо специфіки зазначених вище та подібних до них актів, які можуть бути виокремлені в галузь права.

У 1889 році уряд Швейцарії запропонував провести міжнародну конференцію з питань стандартів праці на фабриках та заводах. Не бажаючи відставати, Кайзер Вільгельм II організував подібну конференцію в Берліні в 1890 році.

У 1900 році в Базелі (Швейцарії) була створена Міжнародна асоціація трудового законодавства (IALL) – організація, що об'єднала науковців та державних службовців для проведення регулярних дебатів із соціальних питань, видання публікацій, підписання спільних меморандумів тощо. Організація була результатом значних зусиль представників урядів багатьох країн та сформувалась у відповідь на соціальні проблеми, що виникають внаслідок індустріалізації та прагнення розробити і запровадити соціальні реформи. IALL проіснувала до 1925 року та заклала фундамент для функціонування Міжнародної Організації Праці (МОП/ILO), яка, як відомо, була створена у 1919 році та діє до сьогодні.

У 1894 році Паул Пік (Paul Pic), професор з робітничого та промислового законодавства юридичного факультету Ліонського університету, опублікував перший Збірник трудового законодавства (*Traité élémentaire de législation industrielle*), третій випуск якого (1909) включав закони двадцяти семи країн, зокрема США, Японії, Австралії, Нової Зеландії, Бразилії, Чилі та Перу. У подальшому в Ліоні було опубліковано низку порівняльних досліджень із трудового права в 1920-х та 1930-х рр., захищені докторські дисертації комплексного характеру.

У 1913 р. в Нью-Йорку юридична кооперативна видавнича компанія випустила восьмитомні коментарі щодо трудових відносин та державної служби, включаючи сучасні закони про компенсацію працівникам, арбітраж, відповідальність роботодавця тощо.

У 1928, 1929 та 1930 рр. з'явилися три томи Еріха Молітора (Erich Molitor), Ганса Карла Ніппердей (Hans Carl Nipperdey) та Річарда Шотта (Richard Schott), які об'єднали прокоментували трудове законодавство цієї Західної, Центральної і Східної Європи та Туреччини.

Наступним кроком еволюції трудового порівняльного права стали розроблені курси провідних науковців, що спеціалізувалися на проблемі розвитку соціально-трудових відносин. Перший курс лекцій із трудового права на тему «Промисловий закон» був запропонований у 1902 році в Лондонській школі економіки.

Професор Волзендорф (Wolzendorf) у Марбурзі у 1915 році видав щорічну лекцію *«Держава та соціальні інтереси в сучасному трудовому праві»*.

У 1918 році професор Потхофф (Potthoff) прочитав курс лекцій із трудового права в Йені, Гіссені, Кілі та Лейпцигу, а також у Марбурзі.

У США, серед перших, курс із трудового права був запропонований Френсісом Боуас Саре (Francis Bowes Sayre) на юридичному факультеті Гарвардського університету і супроводжувався виданням в 1923 році його книги з такою ж назвою, а в 1925 році юридичний коледж Іллінойського університету запропонував факультатив «Про промислові відносини».

У 1919, 1920 та 1921 рр. Бартлемі Райно (Barthélemy Raynaud) читав лекції із промислового законодавства в університеті Прованса Екс-Марсель. Автор до своєї книги 1922 року, яка мала назву «Промислове законодавство», включив главу про міжнародне законодавство (зокрема, трудове).

У Росії перші праці, присвячені історичному розвитку фабрично-трудового законодавства, з'явилися у 80-х роках ХІХ століття, але ці роботи стосувалися переважно систематизації фабричного законодавства. Прикладом такої праці є робота Л. М. Нісєловича «Історія заводського фабричного законодавства в Російській імперії». Також суттєвий внесок у розвиток трудового права вніс Л. С. Таль, який написав дві монографії, присвячені трудовому договору, та навчальний курс, присвячений промислому робочому праву. З 1907 року його основним предметом дослідження став трудовий договір, він першим почав викладати курс «Трудовий договір, колективні (тарифні угоди)». У 1918 році Л. С. Таль захистив дисертацію «Трудовий договір, Цивілістичне дослідження. Внутрішній порядок господарських підприємств».

Радянське трудове право базувалось на соціалістичній (марксистсько-ленінській) ідеології, що не сприймала буржуазну методологію, зокрема буржуазну теорію трудового права. Серед вчених слід звернути увагу на праці К. М. Варшавського «Трудовий договір» (1924), І. С. Войтинського «Трудове право СРСР» (1925).

В Україні в Харкові були видана праця А. Е. Семенової «Нотатки з радянського трудового права» (1925). А. Е. Семенова вважала, що радянське трудове законодавство являє собою взаємодію між прагненнями до максимального покращення умов праці та об'єктивними господарськими можливостями радянської держави. Цікавими є спроби авторки обґрунтувати предмет трудового права. Так, на думку науковця, цивільний кодекс створює програму-максимум тієї свободи, яку пролетаріат вважає за можливе надати приватному економічному обігу, а КЗпП закріплює програму-мінімум початкових умов праці та правових гарантій трудових відносин, які пролетарська держава забезпечує пролетаріату. Оскільки зазначена позиція не збігалась із ідеологією комуністичної партії, то в 1930 р. А. Е. Семенова була відсторонена від викладацької та наукової діяльності і працювала кіоскером аптечного кіоску.

Загалом визнання трудового права як галузі права відбулося після Другої світової війни. Про «поступальність» цього процесу свідчить цікавий факт, викладений Р. У. Райдоутом (R. W. Rideout), професором трудового права в Університетському коледжі Лондона, який повідомив, що коли він у 1967 році представив курс під назвою «Трудовий закон», це було «великим сюрпризом» для громадськості. Тим не менше, процес розвитку трудового права в цей період набув гостроти та популярності, зокрема у зв'язку із діяльністю МОП, яка розпочала активно приймати міжнародні Конвенції та Рекомендації, що стали міжнародними стандартами у сфері праці, які покликані сприяти запровадженню в національному трудовому законодавстві трьох головних цілей: кореляції неефективного ринку праці, захисту від зловживань роботодавців, зловживань бюрократичного характеру та підвищенню соціальної справедливості.

Таким чином, розвиток науки трудового права позначився на формуванні галузі права, розбудові міжнародних інституцій, розробці відповідних навчальних курсів, виданні наукових праць, створенні наукових фахових журналів тощо. Процес розвитку галузі порівняльного трудового права триває до сьогодні.

**Івчук Ю. Ю.,**

докт. юрид. наук, професор кафедри  
правознавства Східноукраїнського на-  
ціонального університету імені Воло-  
димира Даля

## **ЗАСТОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СУДОМ З ПРАВ ЛЮДИНИ ПРИНЦИПУ ПРОПОРЦІЙНОСТІ У СПРАВАХ ЗАХИСТУ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Після ратифікації Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. питання дотримання балансу між інтересами держави та суспільства та інтересами окремих осіб (фізичних та юридичних) набуло особливої актуальності та уваги як серед наукової спільноти, так і поміж практикуючих юристів.

Відповідно до ст.17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 року в Україні Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини визнають джерелами права, у тому числі й при вирішенні справ щодо захисту трудових прав. Однак, особливістю захисту трудових прав у ЄСПЛ стало те, що по-перше, прямих положень у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не закріплено, по-друге, не прийнято окремих протоколів до неї, які розкривали б механізм та особливості розгляду трудових спорів Судом.

Трудові спори Європейським судом з прав людини розглядаються та вирішуються шляхом тлумачення низки статей Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, які присвячені захисту інших прав людини. До найбільш застосовуваних шляхів захисту трудових прав у ЄСПЛ стала їхня кваліфікація як складових або різновидів таких прав, як: заборона примусової праці, право на повагу до приватного життя, свобода вираження поглядів, заборона дискримінації (п.2 ст.4, ст.8, ст.10, ст.14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод).

Як підставу для розгляду Європейським судом з прав людини спору при порушенні трудових прав позивачі найчастіше застосовують право

на повагу до приватного життя. Стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод закріплює, що кожен має право на повагу до його приватного і сімейного життя, до житла і до таємниці кореспонденції. Органи державної влади не можуть втручатися у здійснення цього права інакше ніж згідно із законом і коли це необхідно в демократичному суспільстві в інтересах національної і громадської безпеки або економічного добробуту країни, з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або з метою захисту прав і свобод інших осіб.

Стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод прямо не вказує на включення до особистої сфери людини трудових прав, однак у процесі застосування її положень Європейським судом з прав людини запроваджує певні обмеження. Розуміння приватного життя є таким широким, що Європейський суд з прав людини не бачить принципових підстав виключати з особистої сфери діяльність професійного та ділового характеру, оскільки саме у своїй роботі більшість людей має значну, якщо не більшу, кількість шансів розвинути відносини із зовнішнім світом (Рішення ЄСПЛ у справі *Niemietz v. Germany*); «захищає право на особистий розвиток та право встановлювати та розвивати стосунки з іншими людьми та оточуючим світом» (Рішення ЄСПЛ у справі *Pretty v. The United Kingdom*); охоплює питання захисту честі та репутації як частину захисту права на повагу до приватного життя (Рішення ЄСПЛ у справі *Pfeifer v. Austria*); визнає такими, що впливають на приватне життя, обмеження, накладені на доступ до професії (Рішення ЄСПЛ у справі *Bigaeva v. Greece*).

До статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод звертаються заявники найчастіше у випадках незаконного звільнення, причини яких пов'язані з особистими характеристиками та поглядами особи. Вони стосуються переважно думки заявника про необґрунтоване втручання у його приватні інтереси, яке було підтримано рішеннями національних судів, чим було порушено баланс приватних та публічних інтересів (справа ЄСПЛ *Ihsan Ay v. Turkey*, справа ЄСПЛ *Schuth v. Germany*, справа ЄСПЛ *Константин Маркін проти Росії*).

Аналіз наведених прикладів справ дозволяє зробити висновок, що правовим засобом дотримання балансу між приватними та публічними інтересами у практиці ЄСПЛ стала перевірка дотримання з боку держави вимог щодо допустимості втручання. У вирішенні справ щодо

захисту трудових прав у контексті ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод відіграє вирішальне значення принцип пропорційності, згідно якого Суд не лише теоретично, а й з високим ступенем ймовірності перевіряє, чи було втручання у приватне життя заявника обґрунтованою законною ціллю, чи було воно пропорційним заходам, вжитим державою, та приватними інтересами працівника.

Принцип пропорційності охоплює три підпринципи: адекватність (заходи є адекватними для досягнення завчасно встановленої мети, якщо бажаний результат може бути досягнуто тільки за умови вжиття таких заходів); необхідність (заходи є законними з найменш можливими обмеженнями за умови досягнення легітимної мети); пропорційність як сувора вимога (серйозність втручання та серйозність причин, які виправдовують це втручання, повинні бути пропорційними одна до одної).

Обмеження прав не буде визнано пропорційним, якщо шкода, заподіяна при обмеженні прав, буде перевищувати ту користь, що буде досягнута. Дотримання балансу та пропорційності у втручанні у приватну сферу життя особи не припускає досягнення результату будь-якою ціною та полягає в найменшому обмеженні прав та найбільшому результаті для суспільства. Б. А. Тоцький зазначає, що важливим аспектом при дослідженні пропорційності *stricto sensu* також є наявність альтернативних шляхів вирішення проблеми. Так, якщо існували альтернативні способи досягнення легітимної мети, які б менше обмежували права, то таке обмеження стає автоматично непропорційним.

Розглядаючи справи про звільнення з роботи як втручання у право працівника на повагу до приватного життя Суд визначає пропорційність обмеження, заходу обраної мети (Рішення ЄСПЛ у справі *Pay v. United Kingdom*).

Таким чином, у сфері праці принцип пропорційності слід визнати основним, який підлягає застосуванню під час аналізу Європейським судом з прав людини справ, пов'язаних із незаконним звільненням працівників як обмеження права на їхнє приватне життя. Саме цей принцип дозволяє Європейському суду з прав людини встановити дотримання чи порушення балансу між інтересами конкретної особи та певними загальними цінностями, публічними інтересами, дотримання яких визнається допустимою метою для таких дій з боку держави.

**Коваленко О. О.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **ГУМАНІЗМ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ОРІЄНТИРІВ ЙОГО РОЗВИТКУ**

Конституція України, прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року, закріпила соціальну модель розвитку української держави, визначивши, що основним обов'язком останньої є, насамперед, утвердження і забезпечення прав і свобод людини. Такий принциповий змістовний напрям державної діяльності України формує якісні характеристики права в державі як регулятора суспільних відносин. Для трудового права, зокрема, такою характеристикою є гуманізм його норм. Саме гуманізм норм трудового права визначає орієнтири його розвитку в напрямі створення простору взаємодії держави, працівника і роботодавця, як суб'єктів, безпосередньо зацікавлених у стабільному результативному виробничому процесі, де забезпечувалися б умови для ефективної реалізації свободи особистості при дотриманні балансу особистих і суспільних інтересів. Однак, на шляху до цього, здавалося б природного, логічного усвідомлення ества трудового права та саме такого напрямку його розвитку виникає чимало міфічних проблем, які штучно створюються у науці чи то внаслідок нерозуміння, чи то внаслідок бажання якихось відкриттів заради відкриттів тощо. Тому, вважається за необхідне звернутися до прописних істин трудового права, щоб розвінчати міфи, що виникають в науці і претендують на втілення в практиці, що прикриваються, немов «маскою», змінами в напрямках розвитку української держави, а по суті, є такими, що суперечать їм. Характеристика цих проблем та розвінчання міфів у цій царині, видається полягає в наступному:

1. Об'єднуючи ці інтереси в єдиній точці, трудове право від моменту свого виникнення, здавалося б, однозначно довело необхідність свого існування, можливість врегулювання відносин з реалізації права на працю і похідних від них відносин, з притаманними тільки йому гарантіями, своїми унікальними, специфічними нормами. Однак в незалежній Україні перманентно виникають дискусії про повернення трудових відносин

в лоно цивільного права; про необхідність заміни принципу *in favorem*, що міститься в статті 9 КЗпП України, як нібито «перешкоди для впровадження ринкових елементів в трудові відносини», на принцип *in reus* і навіть про необхідність використання застави при укладенні трудового договору. Дані дискусії, на жаль, дозволяють констатувати, що в наукових колах України спостерігається тенденція до спроб експансії цивільним правом сфери трудового права, що, по суті, означає «замах» на самостійність останньої.

2. Ст. 21 КЗпП України, яка називається «Трудовий договір», даючи в ч.1 легальне визначення цього поняття, закріплює в ньому, які умови охоплюються його змістом. А саме: «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

3. У ст. 9 КЗпП України закріплено наступне правило: «Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними». Даний підхід сформувався ще в радянський період історії. Як відомо, проект Кодексу законів про працю УСРР 1922 р розроблявся паралельно з Кодексом законів про працю Української РСР 1922 року в повній відповідності з ним. Ці кодекси навіть в дію були введені одночасно – 15 листопада 1922 р. Отож ще норми і КЗпП РРФСР 1922 р і норми КЗпП УСРР 1922 р містили правила, які надавали можливості сторонам трудового договору покращувати його умови в порівнянні з закріпленими законодавством. Звернемо увагу, що ці норми критикувалися корифеєм радянської науки трудового права, загальноновизнаним фахівцем з загальної теорії права М. Г. Александровим, який індивідуальну договірну автономію називав фікцією, властивою капіталістичної організації праці і визначав її непотрібність в радянському суспільстві.

4. Зазначена точка зору М. Г. Александрова, висловлена ним у далекому 1948 р., для сучасної України, втім, як і для інших сучасних соціальних і правових держав, є неприйнятною, ґрунтуючись на об'єктивних історичних процесах, що свідчать про поступову гуманізацію, розширен-

ня сфери договірної регулювання суспільних відносин. Демократичні процеси, які відбулися з отриманням Україною незалежності, позначилися відповідним чином на правовому регулюванні праці і зумовили зміщення акцентів від публічно правового регулювання до приватноправового, що не перекреслює і не порушує аксіому трудового права, відображену в ст. 9 чинного КЗпП України, що умови договорів про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України, а можуть тільки їх покращувати.

5. У ч. 2 ст. 10 проекту Трудового кодексу України це правило також зберігається. І з необхідністю існування цього правила в сучасному цивілізованому суспільстві не можна посперечатися. Саме дане правило втілює конституційно закріплені роль і значення людини в українській державі і проводить в практичну площину реалізації, конституційно закріпленій головний обов'язок України – утвердження і забезпечення прав і свобод людини.

6. Сьогодні з упевненістю можна сказати, що сторони трудового договору можуть за допомогою угоди, шляхом домовленості, вирішити будь-яке питання для того, щоб максимально врахувати свої потреби і задовольнити свої інтереси більш сприятливо, ніж це передбачає чинне законодавство. Але разом із тим, чинне трудове законодавство передбачає максимальне охоплення своєю увагою правового регулювання трудових відносин, бо таким чином, зокрема, проявляється його гуманістичне призначення: охорона і захист працівника, роботодавця, їх прав і законних інтересів, що загалом спрямовано на мінімізацію виникнення потенційних спорів внаслідок непорозумінь.

Закон передбачає в рамках правового простору, повну свободу для реалізації волі сторін трудового договору. Такий висновок базується на принципі свободи праці, притаманному трудовому праву. Однак, на наш погляд, все це вірно і прийнятно за однієї істотної умови, яку не можна залишити без уваги, і, яку, вважаємо, цілком справедливо можна назвати ключовою у формуванні своєрідної системи «стримувань і противаг». Йдеться про раніше згадану аксіому трудового права, відображену в ст. 9 чинного КЗпП України.

7. Справа в тому, що зазначена система «стримувань і противаг» виступає важливою юридичною гарантією охорони та захисту трудових прав сторін трудових правовідносин, без якої не може існувати правовий механізм регулювання трудових правовідносин. Важливість існування і дії цієї системи у формуванні сторонами змісту трудового договору, а потім

і змісту трудових правовідносин очевидна: без неї правовий механізм регулювання трудових правовідносин буде знищений і свобода волі сторін трудового договору зникне, а з'явиться свавілля. До речі, ці моменти закладені в генетичному коді трудового права, яке, як відзначав І. Я. Кіселєв, має дуалістичний характер, а тому не охоплюється традиційної біфуркацією права на його поділу на публічне і приватне. Ось ця особливість і специфіка трудового права – об'єднання і встановлення гармонійного, сприятливого співіснування двох протилежних за своєю природою масивів правових норм – публічних і приватних, обґрунтовує самостійність, специфіку та особливості предмета та методу трудового права.

8. Слід зауважити, що надання сторонам трудового договору можливостей регулювати більше коло питань за допомогою угоди, є, безумовно, важливим демократичним кроком. Однак, слід застерегти від надмірного захоплення індивідуально-договірним регулюванням питань, які входять у зміст трудового договору. Слід дотримуватися так званої «золотої середини» – збалансованого співвідношення публічного і приватного аспектів в регулюванні трудових відносин. Оскільки в гонитві за розширенням сфери можливостей прав суб'єктів визначати зміст правовідносин, що впливають з трудового договору, можна зробити крок до мінімізації, а то і до повного усунення участі держави у визначенні «правил гри» сторін трудового договору, що загрожує небезпекою, перш за все, для працівника, бо дозволить роботодавцю диктувати свої умови і змусить працівника на них погоджуватися, щоб не залишитися взагалі без роботи, а, отже, і коштів для існування його самого і своєї сім'ї. Особливо яскраво це проявляється зараз – коли в Україні з'явилася велика кількість вимушених переселенців з півдня і південного сходу України, які залишилися без даху над головою, без роботи.

9. Тому, вкрай необхідною в сучасних умовах правового регулювання відносин у сфері праці є реалізація того механізму трудового права, який розкриває і реалізує його дуальну природу, цивілізаційне значення, гуманізм його норм, рухоме рівновагу публічно-приватних інтересів. Даний механізм включає в себе наступні елементи: по-перше, ряд юридичних гарантій охорони та захисту прав працівників у чинному трудовому законодавстві, які не можуть бути змінені будь-якими угодами сторін; по-друге, заборона вносити в договори про працю умови, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством України; по-третє, можливість підприємств, установ, організацій в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додатково в порівнянні з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

10. Отже, сторони трудового договору можуть за своїм волевиявленням змінювати умови, встановлені трудовим законодавством, в бік поліпшення, збільшення обсягу наданих працівникові прав і гарантій. Сторони можуть домовлятися про будь-які умови трудового договору, але ці домовленості в сучасній демократичній, соціальній, правовій державі з ринковою економікою не можуть погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством, вони не можуть скасовувати або зменшувати рівень юридичних гарантій, закріплених у законодавстві України.

**Колеснік Т. В.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Донецького юридичного інституту  
МВС України

## **ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ**

На сучасному етапі розвитку суспільства питання гендерної нерівності посідають не останнє місце за актуальністю. Гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що знаходить своє підтвердження у таких негативних наслідках, як зростання витрат на добробут і управління, зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання. Саме тому досягнення гендерної рівності наразі стає центральним показником розвитку кожної країни, а в умовах глобалізації сучасне суспільство вимушено щоразу звертатися до проблем гендерної нерівності. ООН відносить цю проблему до категорії глобальних і рекомендує державам змінювати існуючі гендерні моделі, орієнтовані на збереження системи нерівних цінностей і подвійних стандартів. Одним з фундаментальних принципів Статуту ООН, який було прийнято світовими лідерами у 1945 році, є «рівні права чоловіків та жінок», а також захист та просування прав жінок, як відповідальність кожної держави.

Принагідно відзначити, що Україна зобов'язалась до виконання ключових міжнародних норм щодо забезпечення гендерної рівності. Країна прийняла Цілі Сталого Розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД) на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Кон-

венцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативний Протокол.

Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Слід зазначити, що у нашій державі засади гендерної рівності у трудових правовідносинах закладені, передусім, у ст. 24 Конституції України, котра встановлює, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у суспільно-політичному і культурному житті, в здобутті освіти і професійної підготовки, в праці і винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Проте, справжня рівність у світі праці залишається недосяжною метою. Великий розрив між жінками і чоловіками стосується всіх рівнів економіки: у представленні на ринку праці, оплаті та якості праці, балансі між роботою та сімейними обов'язками, соціальному захисті. У процесі прийняття рішень та управлінні перед жінками надійно стоїть «скляна стеля», – зазначають у МОП. Проблематика гендерної рівності і недопущення дискримінації – це фундаментальні питання, які піднімає МОП з моменту свого заснування, просуючи соціальну справедливість у світі праці.

Ця проблематика є важливою і для українського суспільства. Гендерна рівність проявляється в тому, що чоловіки та жінки повинні користуватись рівним обсягом прав і можливостей, а також рівним ставленням до себе у всіх сферах суспільного життя. Юридична рівність часто виявляє себе у тотожності прав, свобод і обов'язків. Це справедливо, зокрема, для переважної частини трудових прав жінок і чоловіків. Однак рівність може бути забезпечена навіть тоді, коли права й обов'язки не тотожні. Принагідно відзначити, що нерівність між жінками та чоловіками в усіх сферах (у ступені їх активності, у доступі до ресурсів, права, влади і впливу, до винагород і пільг) називають *гендерним розривом*. З гендерною нерівністю на роботі тісно пов'язаний гендерний розрив в оплаті праці, тобто нерівність між середніми заробітками чоловіків і жінок. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок

і чоловіків» – жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Слід констатувати, що останнім часом в Україні дещо покращилася ситуація з представництвом жінок в органах державної влади, дещо збільшилося число жінок-народних депутатів. Наразі найбільші досягнення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні. Проте в багатьох інших сферах, у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що й зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах з гендерної рівності та значне відставання від європейських показників.

В Україні, як і раніше, для жінок існують реальні перепони на ринку праці прагнучи поєднати професійну діяльність з виконанням сімейних обов'язків. Основний виклик полягає в необхідності спрямувати процес структурних перетворень на розвиток сталого виробництва і споживання з метою масштабного створення якісних робочих місць, розширення сфери охоплення адекватними системами соціального захисту, сприяння соціальній інтеграції та реалізації основоположних принципів і прав для нинішнього і прийдешніх поколінь.

У 2017 році – Уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка визначає базові показники для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР). У доповіді представлені результати адаптації 17 глобальних ЦСР з урахуванням специфіки національного розвитку. Слід підкреслити, що гендерні питання піднімаються у всіх 17 цілях сталого розвитку. У тому числі й восьмій: забезпечення всеохоплюючого і стійкого економічного зростання, забезпечення повної й продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх.

У 2018 році була затверджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року вона спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. В документі окреслені основні завдання, що спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. Зокрема, передбачається вдосконалити нормативно-правову базу, механізм проведення гендерно-правової експертизи, механізм реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, врахувати гендерний компонент у програмах економічного та соціального розвитку.

Для вирішення практичних проблем пов'язаних з дискримінацією у сфері праці в Україні активно використовують методологію Міжнародної організації праці, що характеризує гендерний аудит як новий спосіб – моніторингове знаряддя, у сфері просування політики гендерної рівності. За допомогою гендерного аудиту аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані в діяльності організації (компанії), яким чином гендерний компонент інтегрований до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та функціонування організації.

Таким чином можна констатувати, що попри існуючу нормативну базу з питань гендерної рівності та розширення повноважень жінок, Україна досі стикається з викликами, які негативно впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок взагалі, а особливо тих, хто стикається з множинною дискримінацією. Обумовлено це тим, що проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм.

**Костюченко О. Є.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України

## **ІНСТРУМЕНТАЛЬНИЙ АСПЕКТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Нові соціально-економічні умови розвитку України вимагають перегляду та оновлення правового масиву щодо забезпечення реалізації дієвих правових конструкцій, здатних задовольняти соціально-економічні інтереси працівників з дотриманням розумної пропорції між використаними засобами і досягнутими цілями. Для вирішення цього практичного завдання найкраще підходить інструментальна теорія С. С. Алексєєва, розвиток якої в контексті реалізації соціального призначення трудового права, орієнтує цільове спрямування галузевих правових засобів на конкретні цілі – закріплення, реалізація, гарантування, охорона і захист трудових прав та соціально-економічних інтересів працівника. Весь цикл дії

механізму правового регулювання розкривається у функціональному призначенні правового інструментарію, і за допомогою правових засобів стає можливим реалізація правового потенціалу трудового права задля вирішення конкретного соціального завдання. Саме це робить правові засоби трудового права тими інструментами, які втілюють силу права та реалізують правові можливості на практиці. Правові засоби первинної значимості – дозвіл, заборона та позитивне зобов'язання надають можливість у правотворчій і правозастосовній діяльності напрацювати низку правових моделей, у яких реалізуються трудові права і законні інтереси суб'єктів трудового права загалом. А орієнтація правових моделей на закріплення, реалізацію, гарантування, охорону і захист функціонально націлює їх на досягнення суспільно значущих цілей.

Досвід розвинених країн світу щодо інструментального підходу до права свідчить, що правові засоби як інструмент дії застосовуються для досягнення цілей правового регулювання в умовах правової конвергенції. Галузеві правові засоби спрямовують свій регуляторний вплив на досягнення цілей, які мають соціально-економічний, виробничий, організаційний та виховний характер. Правові засоби як частина правової дійсності перетворюють правила поведінки у конкретну, фактичну поведінку учасників трудових правовідносин.

Для виокремлення комбінованих і модифікованих галузевих правових засобів необхідно враховувати таке: (а) праця як об'єкт трудових правовідносин має свої особливості; (б) у процесі практичної реалізації норм трудового права необхідно напрацьовувати правові конструкції як примірні моделі регулювання відносин у сфері праці; (в) галузеві правові засоби повинні мати конкретно-прикладний характер; (г) правові засоби реалізації соціального призначення трудового права повинні забезпечувати досягнення цілей трудового права як права соціального; (д) правові засоби (примірні моделі) повинні бути придатні до практичного застосування спеціалістами не тільки юридичних професій. А отже, під правовими засобами в трудовому праві необхідно розуміти інструменти впливу на дії учасників трудових та пов'язаних з ними відносин з метою забезпечення трудових прав та інтересів суб'єктів, що спрямовані на досягнення цілей правового регулювання несамостійної праці.

Правовий вплив реалізується не тільки за допомогою правового регулювання, а й у впорядкованій сукупності внутрішньоузгодженого комплексу засобів впливу на учасників суспільних відносин. Не є винятком і відносини у сфері праці. Серед правових засобів реалізації соціального

призначення трудового права необхідно виокремлювати ті, які несуть суто ідеологічно-орієнтаційне навантаження, зокрема: принципи права, метод правового регулювання, правосвідомість, правова культура і, нарешті, законопроекти. Ці засоби визначають ціннісний критерій поведінки учасників відносин у сфері праці, при цьому закономірності розвитку права не можуть бути ізольованими від матеріальних та економічних ціннісних орієнтирів. Правосвідомість і правова культура виступають важливими чинниками впливу на волю та свідомість учасників відносин у сфері праці і суб'єктів нормотворення, також вони є потенційними показниками свідомого використання в практичній діяльності суб'єктів трудового законодавства. Такі засоби впливу розкривають ціннісну орієнтацію трудового права та її реальну реалізацію на практиці.

Трудове право, регулюючи трудові та пов'язані з ними відносини, містить дозволи, заборони і зобов'язання, поєднання яких утворює правові зв'язки між суб'єктами через права та обов'язки. Таке моделювання правових засобів утворює правову конструкцію, потрапляючи в яку відносини у сфері праці рухаються у межах правового поля (трудового законодавства), виконують своє соціальне призначення (визначене державою у її політиці), не дозволяючи економічним інтересам домінувати над соціальною природою трудового права та природними правами працівника. Комбінація трійці правових засобів первинної значимості значно ширша в синергетичному поєднанні їхнього правового впливу, в результаті чого утворюється певний правовий режим. Правові режими у сфері праці, у свою чергу, розкривають правові можливості реалізації соціального призначення трудового права. Такий «зріз правової дійсності» забарвлений способом правового регулювання, а сам правовий режим є комбінованим правовим засобом, який включає засоби первинної значимості, що реалізуються через суб'єктивні права та юридичні обов'язки. Піраміда можливостей реалізації соціального призначення трудового права – це права та обов'язки його суб'єктів в об'єктивному розумінні, а правовий режим – «зріз правової дійсності», що розкриває динамізм суб'єктивних прав учасників трудових та пов'язаних з ними відносин.

Реалізація соціального призначення трудового права залежить від реалізації регулятивних можливостей, закладених у ньому. По своїй суті домінанта способу правового регулювання тієї чи іншої групи правовідносин у сфері праці дозволяє через поєднання із правовими засобами закріплення, реалізації, гарантування, охорони й захисту трудових прав та обов'язків суб'єктів створити унікальний правовий режим трудового

права та окремих його інститутів. Первинні та вторинні правові режими в трудовому праві утворюються на основі методу трудового права і «переводять» трудові права та обов'язки в об'єктивному розумінні в суб'єктивні трудові права та обов'язки в процесі реалізації працівниками їхніх здібностей до праці.

Унікальність галузевого правового інструментарію полягає в тому, що він розкриває особливості правового регулювання несамоїїної праці. Якщо виходити з того, що галузеві правові засоби є значно ширшими за трудове законодавство, то відповідно, і принципи та методи трудового права, правова свідомість, і правова культура суб'єктів трудового права, політика в сфері праці поряд із трудовою нормою виступають регуляторами відносин у сфері праці. Галузевий інструментарій, як-то: трудовий договір, колективний договір чи угода виступають працюючими частинами правової дійсності, в якій правила поведінки реалізуються у фактичній поведінці учасників трудових та пов'язаних з ними відносин. Усе розмаїття правових засобів спрямовує свій регуляторний вплив на досягнення соціально значимих цілей у трудових правовідносинах, а ці цілі, у свою чергу, повинні забезпечувати реалізацію соціальної природи та цінності трудового права.

**Кучма О. Л.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ОБЧИСЛЕННЯ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ**

Нарахування компенсації за невикористану відпустку регулюється Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (далі – Порядок), відповідно до п. 2 якого обчислення середньої заробітної плати за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки.

На практиці виникає питання щодо обчислення такої компенсації особам, які перед звільненням знаходились декілька років у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та не працювали після закінчення такої відпустки.

Є дискусійні роз'яснення уповноважених органів з цього питання.

Так, Міністерство соціальної політики України у листі від 8 квітня 2016 року № 383/13/84–16 зазначає, якщо протягом розрахункового періоду (12 календарних місяців) працівник не мав заробітку не зі своєї вини, зокрема знаходився у відпустці по догляду за дитиною, то відповідно до пункту 4 вищезазначеного Порядку середня заробітна плата розраховується виходячи з установленої по його посаді у штатному розписі на момент проведення розрахунку тарифної ставки чи посадового (місячного) окладу (без урахування доплат, надбавок, премій тощо). Відповідно до пункту 7 Порядку середня заробітна плата для нарахування компенсації за невикористані дні відпустки обчислюється шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед місяцем нарахування компенсації (місяцем звільнення) 12 місяців на відповідну кількість календарних днів року за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством. Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки.

Разом з тим, відповідно до 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, виключається з розрахункового періоду.

Дискусійно керуватися при обчисленні компенсації 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) окладу*), адже працівник в період знаходження у відпустці без збереження заробітної плати і не повинен ні виконувати роботу ні отримувати заробітну плату. До того ж працівнику, який перебував у такій відпустці, враховуючи норми Порядку (абз. 6 п. 2) період відпустки має виключитись з розрахункового періоду, а для розрахунку має братися період перед відпусткою, яка повністю виключається з розрахункового періоду.

Дане питання гостро постає у ситуації, коли працівнику виплачувалась заробітна плата у розмірі мінімальної, і за час перебування у відпустці мінімальна заробітна плата змінювалась.

Спеціалісти управління Держпраці на сайті журналу «Кадровик» констатують, що використовувати для розрахунку середньої зарплати мінімальну заробітну плату (з 1 січня 2019 року її розмір становить 4173 грн.) немає жодних підстав. Сума компенсації за невикористані відпустки не є зарплатою, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Отже, суму компенсації за невикористані дні відпустки не враховують у складі зарплати для порівняння з мінімальною заробітною платою.

Враховуючи вищевказане, є різні точки зору, як має бути розрахована компенсація за невикористану відпустку при звільненні працівниці, яка наприклад, з 01.11.2016 року по 30.08.2019 року перебувала у відпустці без збереження заробітної плати, а 12 місяців до «виходу у декрет» працювала на 0,5 ставки, отримувала заробітну плату (оклад) у розмірі 1700 грн. та не використала відпустки за відпрацьований рік:

варіант 1. виходячи з розміру 2007 грн. – посадовий оклад за посадою працівниці у штатному розписі на день звільнення (прожитковий мінімум для працездатних осіб з 01.07.2019 р.) або

варіант 2. виходячи з розміру 1700 грн. – середня заробітна плата за останні 12 місяців розрахункового періоду (01.11.2015–31.10.2016) перед звільненням.

На нашу думку, вірним буде саме варіант 2, оскільки відповідно до абз. 6 п. 2 Порядку період перебування у відпустці без збереження заробітної плати не повинен включатися до розрахункового періоду для обчислення компенсації за невикористану відпустку; абз. 3 п. 4 Порядку може бути застосовано тільки до розрахункового періоду.

**Lagutina I. V.,**

Doctor of Legal Sciences, Head of Labour Law and Social Security Law Department of National University «Odessa Law Academy»

## **LABOUR RIGHTS IN THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS CASE LAW**

The case law of the European Court of Human Rights demonstrates the growing importance of labour rights.

The European Court of Human Rights has become a unique international body of justice, whose purpose is to increase the legal protection of the

individual and the extension of the rights of the individual. At least a violation of the three articles of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms can be a reason for applying to the European Court of Human Rights: article 4 (Prohibition of slavery and forced labour), article 8 (Right to respect for private and family life), article 11 (Freedom of assembly and association). The list of possible violations of the Convention that may be subject to review by the European Court of Human Rights is not exhaustive. Other violations may also be grounds for appeal to the specified court in order to protect the violated rights in the field of labour relations.

Turning to the practice of the European Court in the field of discrimination, it is worth highlighting that the actual disputes about discrimination in labor or social security relations are rare. Art. 14 of the European Convention prohibits discrimination, but applies only to the rights listed in the convention itself.

The court defines discrimination as a different appeal to people who are in the same situations without objective and reasonable justification. In addition, in the decision on the case of *Thlimmenos v. Greece*. The court found that the refusal of the state «to treat persons whose situations differ significantly» is also considered to be discrimination. The difference in treatment, as the first criterion of discrimination, is revealed by the Court by comparing it with the position of others in a similar situation. For such a comparison, an important factor is to establish the similarity of situations in which the compared persons are located. The rule of distribution of the burden of proof in discrimination cases is one of the important provisions in the practice of the European Court, which ensures the greatest effectiveness in handling such cases. According to the case law of the ECtHR, in the event that the applicant has proved the difference in the appeal, the respondent State must prove that this difference was justified and does not constitute discrimination<sup>6</sup>.

It is important to underline that more than half of all applications filed with the Court since its inception concerning violations of Article 6 of the Convention, which deals with a fair trial within a reasonable time. 58% of the violations found by the Court concern or Article 6 (right to a fair trial), or Article 1 of Protocol N1 (protection of property rights).

The uniqueness of this mechanism is due to the fact that, in contrast to legal systems with classical case law, the European system of human rights protection is constantly adapting to novelties in public relations. The Convention, as repeatedly noted in ECtHR decisions, is a living mechanism, constantly evolving, which constantly has to overcome the tension between legal certainty, consistency of interpretation and new circumstances.

For instance, European Court limits employers' right to monitor employees' email. The European Court of Human Rights ruled that companies can monitor their employees' email if they are notified in advance, giving shape to a rapidly evolving area of the law at the intersection of technology, privacy and employees' rights.

In doing so, judges are scaling back a previous ruling that had stirred unease in Europe, where privacy is viewed as a fundamental right. That earlier decision had taken a similar approach to existing law in the United States, which gives companies wide-ranging powers to monitor workplace communications.

The latest decision, by the Grand Chamber of the European Court of Human Rights, provides more protection by requiring companies to inform workers of their policies. Judges also urged European governments to establish safeguards against abuse, and said that businesses should consider using forms of monitoring that avoid infringing on an employee's privacy.

Can employers carry out covert surveillance on staff? If an employer suspects that its employees are committing theft, it may as part of its investigation consider carrying out covert surveillance to obtain evidence. The European Court of Human Rights case of Lopez Ribalda and others v Spain heard in 2018 makes it clear that employers need to be very careful when taking this step, even when they may have every reason to do so. The employees, however, were subsequently successful before the European Court of Human Rights, arguing that their right to privacy under Article 8 of the European Convention on Human Rights (ECHR) had been infringed.

An employer must justify the use of any monitoring by conducting an assessment of: what the purpose of the monitoring is; what adverse impact it may have; what alternatives there are to covert monitoring and why these are not appropriate; and how the recordings will be used.

Employers that monitor phones, e-mail or internet access should have a clear policy that sets out what is allowed and what is not: eg personal use is to be kept to a minimum. Reasonable efforts should be made to let people outside the business who send or receive e-mails, or participate in phone calls, know that these could be monitored. This could be done, for example, through a recording at the start of the phone call or a standard e-mail signature.

In 2018, the highest-profile employment law cases revolved around the employment status of gig economy «workers».

It is important to evaluate that certain European Court of Human Rights decisions have indeed contributed to strengthen the understanding of social and labour rights as subject to the limitations imposed by market-oriented concerns.

The practice of applying the Convention in this area has developed less actively, which is explained, on the one hand, by the «sensitive nature of economic and social relations», the diversity of their regulation in national legal systems (as noted by the Court itself), and on the other hand, by the availability of other instruments international legal protection of this category of rights. But, in the opinion of the Court itself, the Convention «should be read in the light of modern conditions and should be directed in its field of activity to real and concrete protection of the person», therefore the Court does not need to «refuse any consideration only for the reason the fact that, in making a decision, he risks invading the sphere of economic and social rights». Thus, thanks to the principle of a «living instrument» (living instrument), or a dynamic (evolutionary) interpretation, the scope of conventional protection of human rights and the competence of the Court, respectively, were expanded. The inclusion of these rights in the scope of the Convention does not isolate them in a special category, but implies the extension to them of other general convention principles.

**Лукаш С. С.,**

докт. юрид. наук, проф., директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ЗАХИСТ ПРАВ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ**

Конституція України гарантує кожній людині право на працю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава забезпечує захист прав усіх працюючих незалежно від сфери та виду діяльності. У той же час питання захисту прав учасників трудових правовідносин в ІТ-сфері національним законодавством практично не врегульовано.

На сьогоднішній день трудові правовідносини в указаній сфері не визначаються як особливий вид трудових відносин, хоча вони мають ряд специфічних аспектів, які вимагають додаткового правового регулювання. У зв'язку з цим досить часто їх визначають як цивільно-правові, а договір на виконання робіт оформляється як цивільно-правовий. Така ситуація є не зовсім правомірною та має ряд негативних аспектів як для учасників договору, так і для держави. Зокрема у такий спосіб зменшується розмір

податкових надходжень до бюджету, а працівник, який працює на умовах такого договору позбавляється можливості користуватися визначеними законодавством трудовими правами та пільгами.

Чинний Кодекс законів про працю в статті в статті 24 закріпив, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тобто нормативно-правовий акт не визначив письмову форму обов'язковою, але, у той же час, не передбачає інших його форм. Цією ж правовою нормою визначено перелік підстав, за яких вказаний договір укладається виключно в письмовій формі. ІТ-сфера серед них відсутня. Проект Трудового кодексу, що знаходить на розгляді Верховної Ради України, містить положення про те, що трудовий договір укладається в письмовій формі. Інших варіантів він не передбачає.

При цьому необхідно зазначити, що в деяких випадках укладання трудового договору в ІТ-сфері в письмовій формі є неможливим через віддаленість працівника та роботодавця та відсутність можливості приїхати для укладання вказаної угоди. А укладання трудового договору є необхідним, оскільки саме належно укладений трудовий договір є запорукою дотримання всіх трудових прав працівника, а також можливості звернення за захистом своїх прав до суду. За таких умов постає питання про пошук нових форм трудового договору, які дозволять регламентувати трудові правовідносини на відстані. Оптимальним варіантом для врегулювання вказаної ситуації є запровадження електронної форми трудового договору. М. С. Трофименко на підтвердження актуальності такої позиції зазначає, що українське законодавство не містить заборони щодо створення електронного документа та використання електронного підпису у сфері трудових правовідносин, і вважає, що ним може, зокрема, користуватись роботодавець для затвердження внутрішньої документації на підприємстві, наприклад наказів про прийняття або звільнення.

Електронний трудовий договір повинен відповідати вимогам до електронних документів. За своєю структурою та змістом він повинен відповідати загальним вимогам до трудових договорів. А факт його підписання повинен засвідчуватися електронними цифровими підписами працівника та роботодавця. Сучасний досвід європейських країн, зокрема Данії, Німеччини та Великобританії, демонструє високу ефективність використання на практиці електронного документообігу у різних сферах трудової діяльності працівників. Якщо раніше вся документальна база містилась виключно в паперовому вигляді, то наразі як альтернатива існує електрон-

ний варіант документів. Сьогодні на законодавчому рівні в Данії закріплена можливість укласти трудовий договір як у стандартній письмовій формі, так і в електронному вигляді.

Укладання електронного трудового договору може відбуватися як за допомогою електронної пошти шляхом надсилання своїх варіантів трудового договору, так і через відео фіксацію за допомогою різноманітних месенджерів, таких як Skype, WhatsApp, Facebook тощо. Договір укладається в двох ідентичних екземплярах для кожної із сторін. Для збереження таких електронних договорів доцільно розробити на підприємствах спеціальні сховища даних, а на загальнодержавному рівні доцільно створити спеціальний реєстр електронних трудових договорів. Відповідальним за його наповнення та зберігання доцільно призначити Міністерство соціальної політики. Ведення даного реєстру охоронятиме суб'єктів трудових правовідносин від несанкціонованої зміни умов договору, а також дозволить державі контролювати правомірність таких трудових відносин.

Даний позитивний досвід врегулювання трудових відносин в ІТ-сфері вже запроваджений в деяких пострадянських державах. Так, Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки від 01.02.1999, закріплює, що «трудова відносина виникають після реєстрації внесеного в електронну інформаційну систему за допомогою посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір та надіслання електронної інформації роботодавцю про це». А ч. 1 ст. 49 цього кодексу вказує, що «укладення трудового договору, внесення змін до нього або його анулювання набуває юридичної сили після реєстрації у зв'язку із цим в електронній інформаційній системі шляхом посиленого електронного підпису повідомлення про трудовий договір в даній електронній інформаційній системі та направлення роботодавцю електронної інформації про це». У 2019 році запровадження електронних трудових договорів заплановано в Республіці Казахстан.

Іншим питанням, що потребує вирішення для належного захисту трудових прав громадян в ІТ-сфері є створення спеціального суб'єкта, який би сприяв реалізації трудових прав у досліджуваній сфері. Кодекс законів про працю України закріпив право працівників створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів. На сьогоднішній день профспілкові органи, які б захищали права працівників ІТ-сфери, відсут-

ні. У зв'язку з цим, зважаючи на віддаленість таких працівників, відсутність у них можливості збиратися у визначеному місці, вважаємо за доцільне створити Спілку працівників ІТ-сфери України, яка б представляла інтереси працівників даної категорії та захищала їх права у випадку необхідності. Діяльність такої спілки повинна в більшій мірі ґрунтуватися на системі електронного документообігу та проведенні заходів в режим on-line.

Враховуючи вищевикладене та зважаючи на необхідність захисту прав учасників трудових відносин в ІТ-сфері вважаємо за необхідне:

1) внести зміни до Кодексу законів про працю України в напрямку закріплення можливості укладання трудового договору в електронній формі, визначення вимог його чинності та порядку укладання;

2) створити Єдиний реєстр електронних трудових договорів, відповідальність за ведення та наповнення якого покласти на Міністерство соціальної політики України;

3) визначити порядок захисту трудових прав сторін електронного трудового договору;

4) створити Спілку працівників ІТ-сфери України.

**Мельник К. Ю.,**

докт. юрид. наук, проф., завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ДО ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Верховна Рада України 10 вересня 2019 р. під час пленарного засідання прийняла в першому читанні проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» № 1066 (далі – Законопроект). Серед іншого Законопроект вносить зміни у Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII щодо запровадження контрактної форми державної служби. Зокрема, Закон України «Про державну службу» доповнюється статтею 31–1 «Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби», яка закріплює основні прави-

ла укладення, припинення та пролонгації контрактів про проходження державної служби.

Законопроектом передбачається, що з особою, яка призначається на посаду державної служби може бути укладено контракт про проходження державної служби. Рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби, приймається суб'єктом призначення або керівником державної служби до проведення конкурсу.

Таким чином, в Законопроекті чітко не визначається коло посад, призначення на які буде здійснюватися з укладанням контракту про проходження державної служби. Також чітко не встановлюється строк дії контракту, передбачається лише, що строк дії контракту не може становити менше одного та більше п'яти років.

Необхідно звернути увагу на те, що в національному законодавстві останніх років з питань проходження служби у державних органах, зокрема правоохоронних переважали інші підходи до правового регулювання контрактів про проходження служби. Наприклад, у Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, по-перше, чітко визначаються посади, при призначенні на які укладається контракт про проходження служби в поліції, по-друге, чітко встановлюється строк дії контракту для кожної посади, а також кількість продовжень контракту для окремих посад.

Так, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, – одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, – на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ – на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчан-

ня, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками – строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років.

Вважаю за доцільне з метою виключення суб'єктивізму та можливої корупційної складової при вирішенні питання посад, призначення на які повинно здійснюватися з укладанням контракту про проходження державної служби, визначити на рівні постанови Кабінету Міністрів України виключний перелік таких посад державної служби. Також є доцільним чітко встановити строки дії контракту для кожної з посад державної служби. Такі строки вважаю не повинні бути менше ніж три роки.

Законопроектом визначається перелік істотних умов контракту, а також те, що інформація про них обов'язково вказується в оголошенні про проведення конкурсу на посади державної служби, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби. Крім цього передбачається правило, що державному органу заборонено змінювати істотні умови контракту, які було оприлюднено в оголошенні про проведення конкурсу.

До істотних умов контракту Законопроект відносить: 1) місце роботи і посаду державної служби; 2) дату набрання чинності та строк дії контракту; 3) права та обов'язки сторін; 4) режим праці та відпочинку; 5) умови оплати праці; 6) відповідальність сторін та вирішення спорів; 7) зміну, припинення та розірвання контракту.

Аналіз вищенаведеного переліку свідчить, передусім, про певну невідповідність термінології, застосованої у Законопроекті, термінології, яка є усталеною у трудовому праві та такій, що застосовується у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про державну службу». Так, у трудовому праві використовується термін «режим робочого часу», а не «режим праці». Кодекс законів про працю України та Закон України «Про державну службу» оперує терміном «робочий час» коли мова йде про встановлення певних його режимів. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 56 Закону України «Про державну службу» для державних службовців установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Також вважаю недоцільним застосування в переліку істотних умов контракту такої термінологічної конструкції як «припинення та розірвання контракту», оскільки термін «припинення контракту» є ширшим ніж

«розірвання контракту» та включає його. Отже, цілком достатнє залишити у переліку істотних умов контракту поряд зі зміною контракту його припинення.

Законопроектом передбачена можливість за взаємною домовленістю сторін передбачати у контракті додаткові умови. Виходячи з того, що Законопроект закріплює правило, що при укладанні контракту про проходження державної служби не допускається звуження обсягу прав державного службовця, визначених Законом України «Про державну службу», як додаткові умови контракту можуть застосовуватися лише умови, що відповідають нормам Закону України «Про державну службу» або поліпшують становище державного службовця порівняно з нормами зазначеного закону. Це, наприклад, можуть бути обов'язки суб'єкта призначення або керівника державної служби щодо поліпшення умов праці, умов відпочинку, надання державному службовцю соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо. Також як додаткову умову контракту можна передбачити виконання державним службовцем роботи дистанційно (поза приміщенням державного органу), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Окрім вищенаведеного ст. 31–1 Закону України «Про державну службу», передбачатиме, що контракти про проходження державної служби укладаються відповідно до Порядку призначення на посади державної служби з укладанням контракту про проходження державної служби та Типових контрактів про проходження державної служби, що затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Таким чином, для застосування на практиці норм цієї статті необхідно буде ще розробити відповідний Порядок та Типові контракти.

Цікавим виявляється підхід запропонований у Законопроекті, що контракт про проходження державної служби є невід'ємною частиною акту про призначення на посаду. Слід наголосити, що і контракт, і акт про призначення на посаду є самостійними юридичними фактами, які мають різну правову природу. Контракт є юридичним фактом, який являє собою двосторонній акт волевиявлення сторін контракту, в основі якого лежать домовленості щодо умов контракту. Акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу, розпорядження, рішення і є юридичним фактом, який являє собою односторонній акт волевиявлення

суб'єкта призначення або керівника державної служби про призначення фізичної особи на посаду.

Законопроект передбачає чотири підстави припинення дії контракту про проходження державної служби: 1) у разі закінчення строку, на який його було укладено; 2) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 3) за ініціативою суб'єкта призначення або керівника державної служби, у разі невиконання або неналежного виконання державним службовцем умов контракту; 4) у разі припинення державної служби з підстав, визначених ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу».

Частина 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу» передбачає вісім підстав припинення державної служби: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади».

При порівнянні переліку підстав припинення дії контракту про проходження державної служби з переліком, передбаченим в ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу», який також включений до першого переліку, очевидним стає дублювання окремих підстав, передбачених у цих переліках, а саме: «у разі закінчення строку» та «за ініціативою державного службовця або за угодою сторін». Вважаю подібне дублювання недоцільним в актах національного законодавства.

Законопроект передбачає правило, що дія контракту про проходження державної служби за умови належного його виконання державним службовцем, може бути пролонгована за угодою сторін на той самий строк шляхом підписання сторонами відповідних змін до контракту. Вважаю за доцільне вказану норму доповнити правилом, що пролонгація контракту повинна відбутися за два місяці до закінчення строку чинності контракту. Це відповідатиме встановленим національним законодавством, зокрема п. 24 Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, правилам продовження контрактів в Україні.

**Мельничук Н. О.,**

докт. юрид. наук, проф., професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ВИМОГА ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ**

Аналіз сучасного стану правового регулювання функціонування професійних спілок дає підстави стверджувати про суттєве посилення ролі останніх при припиненні трудових правовідносин. Якщо раніше така роль здебільшого виконувалася шляхом погодження або незгоди на звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, то зараз перед роботодавцями все частіше постає питання захисту керівника від ініційованого профспілкою звільнення. Автори досліджень з цього питання стверджували про тенденцію попередніх років до зменшення кількості випадків застосування профспілками згаданого вище права та про відсутність дії статті 45 КЗпП України у приватному секторі. Однак, аналіз судової практики останніх років свідчить про початок зворотніх процесів. Вважаємо за необхідне розглянути окремі аспекти застосування припинення трудового договору за ініціативою третьої особи, що не є стороною трудового договору.

Професійні спілки створюються для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Одним із способів здійснення такого захисту є передбачене статтею 45 КЗпП України право виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) вимагати 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». У випадку незгоди роботодавця або керівника стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня

отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Варто зазначити, що сама по собі вимога про розірвання трудового договору з керівником не припиняє трудового договору, однак зобов'язує роботодавця його розірвати. У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у двотижневий строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оспорювання працівником в суді законності звільнення його на підставі ст.45 КЗпП України.

Остання редакція проекту Трудового кодексу (1658 від 27.12.2014, тираж 24.07.2017) містить статтю 98 «Припинення трудових відносин з керівником юридичної особи за пропозицією профспілкового органу», зміст якої не носить категоричного характеру, а «вимогу» замінено на «пропозицію», і вказано про можливість розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, що не носить обов'язку роботодавця у двотижневий строк розірвати договір.

Значна частина судової практики орієнтована на визначення належного суб'єкта звернення з такою вимогою. Вважаємо вичерпною позицію Пленуму Верховного суду України про те, що така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір (ПП ВСУ №9 від 06.11.1992р. №9).

Важливе значення має і зміст вимоги про розірвання трудового договору з керівником. Вона має бути обґрунтована, тобто містити вказівку на конкретні факти порушення законодавства про працю, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Низький рівень правової підготовки профспілкових працівників породжує двозначність таких вимог (наприклад, вимога про звільнення від займаної посади може передбачати припинення трудових відносин чи зміну посади).

О. А. Яковлев у монографії «Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі сторін підстав: актуальні проблеми теорії і практики» наводить приклади порушень трудового законодавства, які можуть

бути підставою звернення з вимогою для розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Серед них вказано на грубе порушення законодавства про оплату праці та систематичне порушення режиму робочого часу і часу відпочинку працюючих. Разом з цим, автор вказує на особливий характер таких підстав та їх відмінність від підстав, передбачених у статтях 40 і 41 КЗпП України, «між цими підставами не має обов'язкового співвідношення, як і бракує конкуренції».

Загалом схвалюючи узагальнення порушень трудового законодавства, які можуть бути підставою звернення з вимогою для розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, дозволимо собі не погодитися з висновком про відсутність співвідношення з підставами, передбаченими для інших категорій працівників. О. А. Яковлев не випадково вказує на грубе порушення законодавства про оплату праці та систематичне порушення режиму робочого часу і часу відпочинку працюючих. Вважаємо, що підставою для припинення трудового договору з керівником має бути не будь-яке порушення чи недотримання законодавства про працю, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а таке, що має систематичний характер чи ознаки грубого порушення. Відсутність такої умови породжує зловживання з боку профспілок і зобов'язує роботодавця розірвати трудовий договір з керівником навіть за незначні порушення (наприклад, прострочення на один день надання відповіді на звернення профспілкового органу). Визначення характеру такого порушення чи недотримання законодавства про працю спрятиме ефективності санкції правової норми.

**Могілевський Л. В.,**

докт. юрид. наук, проф., учений секретар секретаріату Вченої ради, Харківський національний університет внутрішніх справ

## **СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ІНСТИТУТУ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість

правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин. В умовах переходу до ринкових відносин роль колективно-договірного регулювання трудових відносин буде неодмінно зростати. Розмаїття форм підприємництва, що базуються на різних формах власності, зумовлює необхідність конкретизації правового регулювання трудових відносин. Держава, встановлюючи та гарантуючи своїм громадянам певний рівень трудових прав, зобов'язує, разом з тим, до укладення колективних договорів на всіх підприємствах, які використовують найману працю, незалежно від форми власності. В нових умовах колективний договір буде виконувати не тільки виробничо-розподільчу, а й регулятивно-захисну функцію. Доцільність укладення колективного договору залежить від ступеня урегульованості іншими нормативними актами питань, які можуть скласти зміст колективного договору і має визначитися, на нашу думку, спільно трудовим колективом і роботодавцем.

Правничка наука розглядає колективний договір, якщо він прийнятий на конкретному підприємстві, в установі, організації, як нормативно-правовий договір. Він є угодою найнижчого рівня колективно-договірного регулювання і повинен враховувати та відповідати змісту генеральної, галузевих та регіональних угод. Норми, що утворюють інститут колективного договору спрямовані на комплексне регулювання соціально-трудова і організаційно-управлінських відносин, а не якихось їх окремих елементів. В. В. Жернаков пише, колективний договір – це угода, укладена для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях, заснованих на будь-яких формах власності, які є юридичними особами та використовують найману працю, між власником, з одного боку, і трудовим колективом в обличчі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, яка містить зобов'язання сторін по врегулюванню трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів й нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплати праці, режим робочого часу і часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно з діючим законодавством, пільги та переваги для працівників.

Б. О. Архіпова відзначала, що колективний договір – це угода, яка встановлює локальні підзаконні норми, які регулюють трудові відносини робітників і службовців з підприємством щодо умов і в порядку конкретизації чинного законодавства про працю, а також відносини між адміністрацією та профспілковою організацією підприємства (її органами) з питань праці, побуту, культури й участі в управлінні підприємством. Крім

того, колективний договір передбачає юридичні зобов'язання адміністрації. З. Н. Мнушко та Н. В. Чмихало стверджують, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, регламентуючий виробничо-трудова й соціально-економічні відносини між власником або уповноваженим ним органом і працівниками на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, які використовують найману працю і володіють правами юридичної особи. На їх думку в колективний договір включаються основні положення з питань праці і заробітної плати, встановлені для даного підприємства, установи, організації, положення в сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та матеріального стимулювання, охорони праці. Ці положення не можуть суперечити діючому законодавству у тому плані, що закріплені ними соціальні гарантії і компенсації не можуть бути нижчими від передбаченого законодавством рівня.

Важливість трудового договору, зазначає В. В. Молодован, полягає у тому, що він: 1) конкретизує правові норми, встановлені державою. Наприклад, в ньому може конкретизуватися тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці; 2) встановлює умови праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб'єктів договірного регулювання. Сторони встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства; 3) в ньому може йтися про підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством. Так, за кошти роботодавця для працівників можуть додатково встановлюватися пільги і компенсації; 4) заповнює прогалини у трудовому праві.

Досліджуючи наукові позиції з приводу розуміння сутності колективного договору справедливим буде відзначити, що цьому інституту трудового права була приділена увага і на законодавчому рівні. Так, наприклад, у ст. 13 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ закріплено, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи,

тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. При цьому варто підкреслити, що у зазначених нормативно-правових актах встановлено, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Аналіз наведених вище наукових позицій дозволяє нам погодитись із позицією О. С. Хохрякова та А. Ф. Нуртдінова, які доводять, що колективні договори й угоди є самостійним видом джерел трудового права, котрі відрізняються як від нормативно-правових актів, виданих державою, так і від локальних актів, прийнятих одноосібно роботодавцем, розглядаючи їх як нормативні угоди і надаючи їм таке визначення: «це джерело права характеризується, по-перше, особливим договірним порядком її прийняття, по-друге, визнанням її регулятивного значення з боку держави (у протилежному разі її взагалі не можна було б відносити до джерел права); по-третє, особливостями визначення сфери дії за колом осіб».

Таким чином, на сьогоднішній день колективний договір беззаперечно є одним із ключових локальних нормативно-правових актів, за допомогою якого не просто врегульовуються виробничі процеси, а й забезпечується розумне поєднання інтересів (виробничих, економічних, тощо) роботодавця та інтересів і потреб трудового колективу. А відтак, існування цього інституту трудового права має важливе значення як для працівників, так і для роботодавця. Для працівника значення колективного договору полягає, перш за все, у тому, що у ньому встановлюються додаткові гарантії їх трудових прав і законних інтересів, які доповнюють та розвивають ті гарантії, що встановлені державою у централізованому порядку. Щодо роботодавця, то колективний трудовий договір для нього, на нашу думку, має ще більше значення, адже він: дозволяє оптимізувати документообіг на підприємстві; сприяє налагодженню конструктивних трудових відносин роботодавця з колективом; за його допомогою можливо оптимізувати виробничий процес, та вирішувати питання підвищення продуктивності праці; трудовий договір має посилення на загальні правила, що поширюються на всіх співробітників (що є важливим для великих організацій, де керівник не має можливості контактувати з кожним окремо взятим працівником).

**Молдабаев С. С.,**

докт. юрид. наук, проф., профессор филиала Академии государственного управления при Президенте РК по Алматинской области

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Цифровизация является глобальной тенденцией, которой следуют все страны, нацеленные на развитие конкурентоспособной экономики и улучшение качества жизни населения. Ведущие страны G2 и Европейский союз приняли свои доктрины по цифровизации. ЕАЭС тоже принял цифровую повестку до 2025 года. В то же время, каждая страна сама определяет приоритеты цифрового развития. Нам известны более 15 стран мира, которые реализуют свои национальные программы цифровизации как: National Network for Manufacturing Innovation (США), Plattform Industrie 4.0 (Германия), Made in China 2025 (КНР). Впервые термин «цифровизация» ввел в употребление в 1995 г. американский информатик Николас Негропonte (Массачусетский университет). (Negroponte N. Being Digital / N. Negroponte. – NY: Knopf, 1995. <http://inance.ru/2017/09/cifrovaya-ekonomika/>). Однако реально процессы цифровизации, по крайней мере в экономике, начались уже давно. (См. об этом, например: Розина И. Н. Цифровизация образования. <http://ito.lgb.ru/tezises/1027.doc>; Козырев А. Н. Цифровая экономика и цифровизация в исторической ретроспективе. <http://Medium.comCEMI-RAS>. Ноябрь, № 11. 2017).

В Казахстане также разработана и утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан государственная программа «Цифровой Казахстан» от 12 декабря 2017 года. Цель программы – ускорение темпов развития экономики республики и улучшение качества жизни населения за счет использования цифровых технологий в среднесрочной перспективе, а также создание условий для перехода экономики Казахстана на принципиально новую траекторию развития, обеспечивающую создание цифровой экономики будущего в долгосрочной перспективе. Рассчитана на период 2018–2022 годов и на реализацию запланированных задач программы выделено 441 млн долл. США, а также предполагается привлечение 528 млн долларов. США.

Доклад Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, опубликованный в августе 2018 г. показывает, что Казахстан по развитию электронных государственных сервисов среди 193 стран, оказался в группе стран с очень высоким рейтингом, заняв 39 место (EGDI 0,7597). Тем не менее, по сравнению с 2016 годом РК опустилась на шесть позиций, а по сравнению с 2014 годом – на 11 позиций. К слову, в 2014 году РК заняла 28 место в рейтинге, вырвавшись вперед на целых десять позиций с 2012 года. И вот, в 2018 году Казахстан ухудшил свой показатель, опустившись ниже уровня 2012 года. Согласно свежему индексу, показатель развития онлайн-сервисов в Казахстане – 0,8681 (он также оценен как очень высокий), ИКТ-инфраструктуры – 0,5723, человеческого капитала – 0,8388.

В целом, цифровизация приводит к глубоким изменениям в моделях ведения бизнеса, организации научных исследований, функционирования государственных ведомств и организации общества. По оценкам экспертов, для большинства развитых стран цифровая доля валового внутреннего продукта может вырасти примерно на три процентных пункта в период между 2015 и 2020 годами. Например, объем цифровой экономики США оценивают примерно в 6 трлн долл., или около трети ВВП страны (Accenture Strategy. Digital Disruption: The Growth Multiplier. 2016.).

При этом, влияние цифровизации двойственно. Ее позитивные эффекты связаны с повышением продуктивности разнообразных видов деятельности, появлением новых источников роста. Негативные эффекты могут приводить к усилению неравенства граждан, монополизации рынков и др. В ряде отраслей использование цифровых технологий открывает возможности для роста числа предприятий благодаря снижению барьеров выхода на новые отраслевые рынки и расширению клиентской базы. В то же время существует риск, что цифровизация может привести к монополизации рынка крупными компаниями, тем самым создавая помехи для роста малых и средних предприятий (Brynjolfsson E. et al. Scale without Mass: Business Process Replication and Industry Dynamics. 2008.).

В этих условиях не менее актуальной являются проблемы правового обеспечения трудовых отношений. Поскольку некоторые институты и категории трудового права, действующие нормы трудового законодательства не только не учитывают тенденции развития трудовых отношений в условиях цифровизации страны, но и формально исключают правовое обеспечение уже сложившихся на практике или формирующихся трудовых отношений в современных условиях.

Электронное взаимодействие сторон в ординарном, бесконфликтном режиме развития конкретного трудового отношения осуществляется без каких-либо спорных ситуаций и благоприятно влияет на систему организации труда у работодателя. Это взаимодействие сегодня если и регулируется, то на локальном уровне, ввиду отсутствия комплексного законодательного регулирования. Регламентация с помощью локальных нормативных актов является наиболее удобной и эффективной для электронных способов взаимодействия, однако не исключает необходимости централизованного государственного регулирования.

Сложившаяся ситуация не соответствует цели трудового права по обеспечению баланса интересов работника и работодателя (ч.1 ст. 3 Трудового кодекса Республики Казахстан – далее ТК РК). У работодателя должны быть законодательные ориентиры – то есть четкое понимание того, какие правила электронного взаимодействия он может вводить, а какие нет.

Государство должно установить общие начала правового регулирования электронного взаимодействия работника и работодателя. При этом такие нормы должны быть сформулированы с учетом интересов обеих сторон трудового отношения. Отсутствие комплексного регулирования электронного взаимодействия в трудовом праве не вызывает доверия работодателей, работников и судов к электронным способам коммуникации.

Пробелы в правовом регулировании анализируемых отношений вызваны, в том числе, отсутствием доктринальных положений в науке трудового права по данному вопросу. В фокусе внимания ученых находятся отдельные проблемы, например дистанционной работы как особой формы организации трудовых отношений. Однако осуществляемое в рамках дистанционной работы электронное взаимодействие является лишь частным случаем взаимодействия субъектов трудового права. Основные правила электронного взаимодействия на текущем этапе формируются в правовых позициях судов, вынесенных по конкретным трудовым спорам. Такие правовые позиции зачастую имеют противоречивый характер.

Более того, современный этап нормативного регулирования цифровизации Казахстана является переходным и в силу этого обладает высокой степенью неопределенности. В настоящий момент, до разработки и обсуждения запланированных законопроектов сложно объективно оценить возможные последствия запланированных изменений законо-

дательства и воздействие их на экономику. Вызывает сомнения возможность стремительной подготовки правовой базы цифровой экономики, поскольку это требует глубокой и планомерной работы по развитию правовых институтов, установлению взаимосвязи новых, вводимых и уже имеющихся правовых понятий в рамках национальной правовой системы с опорой на международный опыт в данной области и существующее международно-правовое регулирование. Важную роль в этом должны играть междисциплинарные исследования, предприниматься усилия по сопряжению понятийного аппарата экономической и юридической наук с целью выработки адекватного новым экономическим явлениям языка правовых актов.

Предприниматель и венчурный капиталист, Стив Бланк в своей статье, утверждает, что юристы всегда плохо управляли инновационными компаниями и что они часто сдерживают процесс развития таких компаний (Steve Blank Why Lawyers Don't Run Startups Jan 29, 2018 <https://thinkgrowth.org/why-lawyers-dont-run-startups-25c5e0c877ed>).

Действительно, и у наших современников есть такое мнение, что юристы всегда «перестраховываются» и «убивают» инновации; юристы, печально известны еще тем, что не могут расставить приоритеты, вместо этого сосредоточившись на том, что является – с точки зрения бизнеса – банальностями, они непреклонны и игнорируют изменившиеся и изменяющиеся условия современной эпохи. И все эти проблемы усугубляются в контексте цифровых технологий. В первую очередь правоведы склонны рассматривать вопросы «конфиденциальности» и «защиты данных», в контексте новых технологий, как искусственный интеллект или блокчейн. Юристы объясняют, как текущие законы не позволяют использовать «большие данные». Некоторые, даже могут утверждать, что нам нужны более строгие законы и правила для борьбы с нарушениями прав интеллектуальной собственности. Иначе говоря, большинство наших коллег юристов постоянно сдерживают инновации, а не способствуют им.

Поэтому традиционный подход правоведов явно ошибочен и недалек от новизны. Мы должны быть разумнее в отношении новых технологий и их роли в построении лучшего будущего. Это необходимо не только для того, чтобы оставаться актуальным в быстро меняющемся цифровом мире, но и для того, чтобы способствовать цифровизации Республики Казахстан.

Для этого, лицам занятым как в правоприменительной, так и в правотворческой деятельности необходимо: во-первых, они должны быть

технічний подкованими, чтобы предоставить стратегические и юридические консультации в сфере цифровизации; во-вторых, правоведы должны разбираться в цифровых технологиях с тем, чтобы играть ключевую роль в определении таких решений; в-третьих, юристы должны научиться работать вместе с дизайнерами и «айтишниками», для того, чтобы найти удобные технологические решения, которые могут помочь сформировать доверие к технологии, а также соответствовать нормативно-правовым требованиям. Это означает выход за рамки исключительно консультационных и комплаенс роли юристов, вместо этого необходимо сосредоточить внимание на повышении реальной ценности за счет использования текущих технических разработок и правовых методологий проектирования.

**Москаленко О. В.,**

докт. юрид. наук, проф., завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТА КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ БЕЗРОБІТНИМ І КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ РОБОТОДАВЦЯМ**

Відповідно до Закону України «Про інформацію», інформація – це будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді. Кожен має на неї право, яке передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання й захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів. Право на інформацію забезпечується: (1) створенням механізму реалізації права на інформацію; (2) створенням можливостей для вільного доступу до статистичних даних, архівних, бібліотечних і музейних фондів, інших інформаційних банків, баз даних, інформаційних ресурсів; (3) обов'язком суб'єктів владних повноважень, інформувати громадськість та засоби масової інформації про свою діяльність і прийняті рішення; (4) обов'язком суб'єктів владних повноважень

визначити спеціальні підрозділи або відповідальних осіб для забезпечення доступу запитувачів до інформації; (5) здійсненням державного і громадського контролю за додержанням законодавства про інформацію; (6) установленням відповідальності за порушення законодавства про інформацію.

Держава гарантує всім суб'єктам інформаційних відносин рівні права і можливості доступу до інформації. За змістом вона поділяється на види: це інформація про фізичну особу, довідково-енциклопедичного характеру, про стан довкілля (екологічна), про товар (роботу, послугу), науково-технічна, податкова, правова, статистична, соціологічна та інші види інформації.

Інформація довідково-енциклопедичного характеру становить собою систематизовані, документовані, публічно оголошені або іншим чином поширені відомості про суспільне й державне життя, про навколишнє природне середовище. Основними її джерелами є: енциклопедії, словники, довідники, рекламні повідомлення й оголошення, путівники, картографічні матеріали, електронні бази й банки даних, архіви різноманітних довідкових інформаційних служб, мереж і систем, а також довідки, що видаються уповноваженими на те органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, організаціями, їх працівниками й автоматизованими інформаційно-телекомунікаційними системами.

Діяльність з надання інформаційної продукції споживачам з метою задоволення їх потреб вважається інформаційною послугою.

Видами інформаційно-консультаційних послуг безробітним є організація і проведення: семінарів, тренінгів з техніки пошуку роботи, профдіагностики та інших інформаційних і консультативних заходів з незайнятим населенням, зокрема, з використанням індивідуальних методик; інформаційних семінарів з орієнтації на підприємницьку діяльність, у тому числі в сільській місцевості; інформаційних заходів з роз'яснення законодавства про зайнятість громадян і про страхування на випадок безробіття, в тому числі зі звільненими працівниками; семінарів з основ комп'ютерної грамотності для незайнятого населення; заходів з профорієнтації молоді на актуальні на ринку праці професії; ярмарків вакансій (професій), міні-ярмарків, Днів відкритих дверей; семінарів, «круглих столів», тренінгів, конференцій та інших інформаційних і консультаційних заходів з роботодавцями, соціальними партнерами і громадськими організаціями.

До інформаційно-роз'яснювальних послуг можна віднести:

(1) інформаційну діяльність: створення інформаційних відеофільмів і відеороликів; проведення прес-конференцій, брифінгів;

(2) довідкові послуги й матеріально-технічне забезпечення з надання соціальних послуг безробітним, а саме: створення та облаштування інтернет-центрів, встановлення комп'ютерів вільного доступу з підключенням до мережі інтернет; укомплектування базових центрів зайнятості тач-скрінами, які містять інформацію для незайнятого населення та роботодавців; забезпечення функціонування системи надання клієнтам служби зайнятості інформаційних і консультаційних послуг, зокрема, з підбору роботи й пошуку працівників на базі інформаційно-довідкової інтерактивної багатоканальної телефонної системи ДСЗ; створення й облаштування куточків для інвалідів у базових центрах зайнятості, в управліннях праці й соціального захисту; облаштування інформаційних куточків у місцевих органах виконавчої влади для роботодавців, у сільських і міських радах – для осіб, які шукають роботу, у школах – для молоді.

Для стимулювання самозайнятості населення і його підприємницької ініціативи, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації і провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах, працівників органів державної влади, в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на 2 роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції, на нові робочі місця у пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який сплачено внесок.

Крім цього право на компенсацію має роботодавець, який працевлаштовує на нове робоче місце строком не менше ніж на 2 роки за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних з таких категорій громадян: діти-сироти й діти, позбавлені батьківського піклування; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-

технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; громадяни, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років; інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого у ст. 26 зазначеного Закону; один з батьків або особа, яка їх замінює, і яка: (а) має на утриманні дитину (дітей) віком до 6-ти років, (б) виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, (в) утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності), учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 і 20 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Роботодавець, який працевлаштував зареєстрованого безробітного на нове робоче місце, для отримання компенсації подає протягом 2-х місяців з дня працевлаштування до центру зайнятості заяву довільної форми, до якої додає довідку за формою згідно з додатком. Робочі місця, створені у зв'язку з утворенням нового суб'єкта господарювання (крім утворених шляхом припинення), вважаються новими протягом 12 місяців з моменту свого утворення. На підставі поданої роботодавцем заяви й довідки, персональних даних про особу, якими володіє центр зайнятості, даних органів доходів і зборів щодо відсутності в роботодавця заборгованості зі сплати єдиного внеску, інформації органів Пенсійного фонду України про працевлаштування особи на нове робоче місце і про відсутність у роботодавця заборгованості із сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а також даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців щодо порушеної справи про банкрутство або визнання роботодавця банкрутом центр зайнятості приймає протягом 5-ти робочих днів рішення про виплату компенсації цьому роботодавцеві. Обмін зазначеними даними здійснюється в порядку взаємного обміну інформацією.

Центр зайнятості перераховує кошти на рахунок роботодавця до 30 числа місяця, наступного за місяцем подання звітності до органів доходів і зборів, передбаченої ст. 6 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за умови підтвердження даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування щодо суми нарахованого єдиного

внеску. Розмір компенсації визначається на підставі даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування про суму єдиного внеску, сплаченого роботодавцем за працівника. Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі в бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття й Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за переліком пріоритетних видів економічної діяльності, визначених Кабінетом Міністрів України.

Компенсація не виплачується, якщо роботодавець: а) має заборгованість зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування і б) визнаний у законодавчо встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

**Пилипенко П. Д.,**

докт. юрид. наук, завідувач кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

## **ПРО ЮРИДИЧНУ ПРИРОДУ ДОГОВОРІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

На перший погляд жодних проблем із визначенням юридичної природи колективних договорів і угод, тобто таких, що укладаються у сфері соціально-партнерських відносин не існує. Будь-який практикуючий юрист, як і студенти старших курсів юридичних факультетів, не кажучи вже про науковців юристів без зайвих застережень доведуть, що такі дво (колективний договір) або тристоронні угоди (генеральна угода) належать до сфери трудового права. І це цілком зрозуміло, адже саме Кодекс законів про працю України та Закон України «Про колективні договори і угоди», якими регламентуються відносини щодо укладання, зміни та виконання відповідних договорів фігурують серед основних законодавчих актів цієї галузі права. Тобто за своєю юридичною(правовою) природою і колектив-

ний договір, і угоди (галузеві, регіональні, генеральна) є актами трудово-го права.

Та виявляється, що такий висновок може бути поспішним та не зовсім виваженим. І як завжди в подібних випадках критерієм істини стає практика. Йдеться перед усім про судову практику. Саме проблема із визначенням підвідомчості поданої до суду заяви про визнання недійсною Генеральної угоди за позовом однієї з її потенційних сторін призвело до появи низки сумнівів щодо категоричності висновку про трудо-правову природу договорів соціального партнерства.

Судова справа, яка стала підставою для усвідомлення правничою спільнотою наявності проблеми юрисдикційної підвідомчості у здавалось би простій «трудовій» справі почалася ще у вересні 2016 року, коли Федерація професійних спілок працівників малого та середнього підприємництва України (далі- ФПСПМСПУ), звернулася з позовом до Федерації професійних спілок України, Федерації професійних спілок транспортників України, Об'єднання всеукраїнських автономних професійних спілок, Об'єднання всеукраїнських професійних спілок і професійних об'єднань «Єдність», Конференції вільних професійних спілок України та Кабінету Міністрів України (далі- КМУ), про визнання недійсною Генеральної угоди від 23 серпня 2016 року.

Позивач посилався на те, що Генеральну угоду укладено з порушенням вимог чинного законодавства України, оскільки його не було допущено до участі у спільному представницькому органі репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні з метою спільних дій при укладенні і реалізації Генеральної угоди.

Шевченківський районний суд міста Києва своєю ухвалою від 24 травня 2017 року провадження у справі закрити на підставі п.1 частини першої статті 205 Цивільного процесуального кодексу України (у редакції, чинній на час постановлення ухвали), оскільки вважав, що справа не підлягає розгляду у порядку цивільного судочинства, та вказав, що з такими позовними вимогами слід звертатися в порядку адміністративного судочинства. При цьому суд першої інстанції керувався тим, що оспорювана Генеральна угода у розумінні положень статті 3 Кодексу адміністративного судочинства України (у редакції, яка була чинною на час розгляду справи) є адміністративним договором, тому позов повинен розглядатися за правилами адміністративного судочинства.

Суд першої інстанції мотивував свій висновок також посиланням на роз'яснення Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду

цивільних і кримінальних справ який у п. 3 Постанови від 01 березня 2013 р. №3 «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ», вказав, що суди мають виходити з того, що критеріями відмежування справ цивільної юрисдикції від інших є, по-перше, наявність у них спору про право цивільне(справи за позовами, що виникають із будь-яких правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства), по-друге, суб'єктний склад такого спору(однією зі сторін у спорі є, як правило, фізична особа).

А оскільки статтею 3 КАС України, адміністративний договір визначено як дво – або багатостороння угода, зміст якої складають права та обов'язки сторін, що впливають із владних управлінських функцій суб'єкта владних повноважень, то з огляду на те, що однією із сторін такої є Кабінет Міністрів України, оспорувана Угода є адміністративним договором, а тому заявлені позовні вимоги про її недійсність повинні розглядатись в порядку адміністративного судочинства.

Апеляційний суд міста Києва, який розглядав апеляційну скаргу Федерації професійних спілок працівників малого та середнього підприємництва України вже 4 липня 2017 року відхилив її, залишивши ухвалу Шевченківського районного суду м. Києва від 24 травня 2017 року без змін. Тобто, як і попередня судова інстанція, суд визнав фактично, що Генеральна Угода є адміністративним договором, оскільки права та обов'язки сторін впливають із владних управлінських функцій суб'єкта владних повноважень, Кабміну.

У липні того ж року ФПСПМСПУ подала до Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ касаційну скаргу на вказані судові рішення, які просила скасувати і направити справу для продовження розгляду до суду першої інстанції, мотивуючи тим, що спір не стосується захисту прав, свобод чи інтересів у сфері публічно-правових відносин і не підлягає розгляду у порядку адміністративного судочинства. Суд першої інстанції помилково закрит провадження у справі, а апеляційний суд не звернув належної уваги на порушення ним норм процесуального права.

26 липня 2017 року ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ було відкрито касаційне провадження у зазначеній справі. І у травні 2018 року її передали до Верховного Суду, який ухвалою колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду скерував справу на розгляд Великої Палати Верховного Суду, де вона була розглянута 3 – го липня 2019 року.

В ухваленій судом Постанові йдеться про те, що критеріями розмежування судової юрисдикції, тобто передбаченими законом умовами, за яких певна справа підлягає розгляду за правилами того чи іншого виду судочинства, є суб'єктивний склад правовідносин, предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин у їх сукупності. Крім того, таким критерієм може бути пряма вказівка в законі на вид судочинства, в якому розглядається визначена категорія справ.

Щодо відмежування справ цивільної юрисдикції від інших, то тут до уваги береться: по-перше, наявність спору щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів у будь-яких правовідносинах, крім випадків, коли такий спір вирішується за правилами іншого судочинства, а, по-друге, спеціальний суб'єктивний склад цього спору, в якому однією зі сторін є, як правило, фізична особа. Тобто в порядку цивільного судочинства розглядаються будь-які справи, де хоча б однією з сторін є фізична особа і їхнє вирішення не віднесено до інших видів судочинства. Як правило в порядку цивільного судочинства розглядаються справи, що виникають із приватноправових відносин.

Оскільки позивач оскаржує Генеральну угоду з тих підстав, що його не включено до спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок, то найвища судова інстанція не вбачає тут жодних порушень прав найманих працівників (як фізичних осіб) при укладенні Генеральної угоди, адже сторонами її відповідно законів України від 01 липня 1993 року №3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди», від 23 грудня 2010 року №2862 – VI «Про соціальний діалог в Україні» є всеукраїнське об'єднання організації роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнські об'єднання професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та КМУ.

Аналізуючи у зв'язку з цим Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який у статті 2 зазначає колективний трудовий спір (конфлікт), як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю, Велика Палата Верховного Суду вважає, що оскарження Генеральної угоди з під-

стави невключення позивача до спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок не є трудовим спором (конфліктом), а є спором між громадськими організаціями з приводу формування спільного представницького органу.

І, якщо взяти до уваги всі інші аргументи судового органу найвищої інстанції то складається так, що спір про який йдеться не може розглядатися ні в цивільному, ні в адміністративному порядку, ні в порядку вирішення колективних трудових спорів. Тобто юридична природа відносин, які постають в результаті укладення договорів соціального партнерства і Генеральної угоди, зокрема, є іншою ніж відносини, що регулюються цивільним, адміністративним і навіть трудовим правом у традиційному його розумінні.

Закономірно, що Велика Палата Верховного Суду не могла зупинитись на етапі констатації факту про неможливість розгляду спору за правилами цивільного і адміністративного судочинства і зробила свій висновок щодо підвідомчості його *господарському суду*.

В основу такого висновку про належність спору до господарської юрисдикції, було покладено суб'єктний критерій, як спір між двома юридичними особами. Якщо законом не передбачено іншого порядку, то він підлягає розгляду за правилами господарського судочинства, оскільки саме ГПК України прямо вказує на суб'єктний склад господарського спору – юридичні особи та фізичні особи-підприємці.

Чи можна погодитись із таким висновком? Видається, що в судовій ієрархії сумнівів щодо цього виникати не буде. Адже це висновок найвищої судової інстанції. Серед тих, хто звик аналізувати подібні речі сумнів закрадається відразу після усвідомлення сторін Генеральної угоди, яку намагалися визнати недійсною. Однак не це є основною метою нашого дослідження, а власне проблема з'ясування сфери приналежності договорів соціального партнерства до відповідної галузі права, яка зрештою і визначатиме очевидно правила вирішення спорів, що можуть виникати в разі недотримання тих чи інших галузевих правил.

Нагадаємо, що Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з *метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців* (пreamбула цього Закону зі змінами).

У статті 2-й Закону йдеться про те, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми

власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. А Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі.

Законом передбачено також, що колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Натомість, сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Цим же законодавством визначається право сторін на ведення переговорів і укладення колективних договорів та угод.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог подається 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*.

Як бачимо, і закон, що регулює укладення та виконання колективних договорів та угод (Про колективні договори і угоди) і закон, який врегулює сам процес їх укладення (Про соціальний діалог в Україні) мають на меті *досягнення відповідного рівня регулювання трудових відносин і соціально-економічних стосунків та інтересів працівників і роботодавців*. Тобто обидва закони спрямовані на *забезпечення соціального миру і злагоди у суспільстві*. І нічого із сфери господарських стосунків між юридичними особами тут немає. Насправді яскраво прослідковуються правовідносини, які прийнято називати *відносинами соціального партнерства* і норми якими забезпечується правове регулювання цих відносин належать до *сфери соціального права*, де одним із складових елементів є *право соціального партнерства*.

Звідси, цілком закономірно, що договори соціального партнерства, до яких належать колективний договір та галузеві, регіональні і генеральна угоди є соціальними договорами за своєю юридичною природою.

А, щодо спорів, які можуть виникати в процесі (а соціальний діалог це і є процес) їх укладення то вони мали б вирішуватися за правилами соціального права. Оскільки, Закон «Про соціальний діалог» не містить норм про вирішення спорів, що можливими на етапі узгодження прав щодо

представлення інтересів сторін соціального діалогу в переговорах і підписанні колективного договору чи угод, то вочевидь необхідно внести зміни до Закону « Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зазначивши у статті 2-й, де наводиться визначення спору, також конфлікт щодо права представляти інтереси сторін у відносинах соціального діалогу.

**Подорожній Є. Ю.,**

докт. юрид. наук., проф., професор кафедри трудового та господарського права факультету №2 Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ СПЕЦИФІЧНИХ ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Аналіз норм чинного законодавства України дає змогу стверджувати, що для інституту звільнення працівників від трудової відповідальності властиві не тільки загальні, а й специфічні підстави, тобто такі, які діють у рамках лише трудового права. Так, відповідно до ст. 130 КЗпП України на працівника не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику. Як слідує з аналізу наведеної норми, в основу зазначеної підстави звільнення працівника від трудової відповідальності покладено таке поняття як «нормальний виробничо-господарський ризик». В положеннях законодавства, в тому числі КЗпП України, зміст вищенаведеного поняття не розкривається.

З етимологічного сенсу слово «ризик» походить від пізньолатинського слова «*risicare*», що в буквальному перекладі означає: обгинати виступ. Пізніше воно стало використовуватися в французькій мові «*risque*» та італійській мові «*rischo*» у значенні: небезпека, ризик. Поняттям «ризик» досить активно оперують і в юриспруденції. При цьому, як цілком слушно відмічає В. Т. Білоус, в науковому розумінні ризик – це специфічна діяльність в умовах невизначеності та ситуацій необхідного вибору. Там, де відсутній вибір, не виникає ризикової ситуації і, відповідно, не буде ризи-

ку. Багатогранність ризику та різне етимологічне значення цього поняття викликають різноманітні його тлумачення, часто зовсім протилежні.

Як зауважує О. М. Коротка, ризик вважається виправданим, тобто нормальним за наявності таких умов: якщо мета не може бути досягнутою звичайними, не ризикованими засобами; якщо він відповідає значенню тієї мети, задля якої застосовується; можливість шкідливих наслідків під час ризику завжди лише ймовірна; об'єктом ризику є матеріальні фактори, а не життя або здоров'я людини; ризикує виключно та особа, яка професійно виконує відповідну трудову функцію; скоєна дія відповідає сучасним науково-технічним знанням і досвіду; особа, яка допустила ризик, здійснила всі можливі заходи для запобігання шкоди правоохоронним інтересам. Погоджуємося із позицією вченої щодо доцільності закріплення основних ознак та суб'єктів нормального виробничо-господарського ризику в ст. 130 КЗпП України. На сьогодні ж доводиться констатувати той факт, що така підстава звільнення працівників від трудової відповідальності як заподіяння шкоди внаслідок нормального виробничо-господарського ризику залишається лише оціночною категорією.

У контексті досліджуваної проблематики зазначимо, що відповідно до ч. 5 ст. 130 КЗпП України працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене. В наведеному вище законодавчому положенні мова йде про діяльне каяття правопорушника, що в науково-правових колах розглядається як підстава звільнення від юридичної відповідальності. У сучасній українській мові слово «дієвий» тлумачать у наступних значеннях: такий, що здатен активно діяти; здатний робити вплив на що-небудь. У свою чергу, «каяття» розглядають як: почуття жалю з приводу зробленого вчинку; визнання своєї провини; вияв жалю з приводу своєї провини. О. В. Перепадя цілком слушно зауважує, що відшкодування потерпілому шкоди сприймається особою, яка вчинила правопорушення, за своїм змістом негативно, що задовольняє каральну вимогу принципу необхідної відповідальності за вчинене протиправне діяння. Учена наголошує на тому, що відшкодування шкоди за станом негативного впливу за деякими винятками подібне до покарання. В наведених вище позиціях мова йде про діяльне каяття як підставу звільнення від кримінальної відповідальності. Відповідно до ст. 45 (звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям) КК України особа, яка вперше вчинила злочин невеликої тяжкості або необережний

злочин середньої тяжкості, крім корупційних злочинів, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона після вчинення злочину щиро покаялася, активно сприяла розкриттю злочину та повністю відшкодувала завдані нею збитки або усунула заподіяну шкоду. Разом із тим, добровільне відшкодування завданих працівником власнику підприємства, установи, організації збитків (завданої шкоди) також може бути розцінено як його дієве каяття й як наслідок підстава його звільнення від трудової відповідальності. Слід мати на увазі, що застосування вищенаведеної підстави звільнення працівника від трудової відповідальності може мати місце, якщо шкода відшкодована ним саме в добровільному порядку. При цьому, як зауважує авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови, слово «добровільність» походить від «добровільний», тобто який здійснюється, діє з власного бажання, доброї волі, без насильства, примусу. Також слід зазначити, що така підстава звільнення працівника від трудової відповідальності як його дієве каяття в повній мірі відображено в ч. 2 ст. 151 КЗпП України. У вищенаведеній нормі мова йде про те, що в разі якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни й до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Із цього приводу зазначимо, що категорія «сумлінний» є оціночною й означає: який чесно, старанно, ретельно виконує свої обов'язки; добросовісний; виконуваний, здійснюваний старанно, ретельно. При цьому, сумління – це усвідомлення та почуття моральної відповідальності за свою поведінку, свої вчинки перед самим собою, людьми, суспільством; моральні принципи, погляди, переконання; совість; найчесніший, найсправедливіший, найвідповідальніший представник певного колективу, суспільства тощо; живе втілення чесності, порядності. Таким чином, можна стверджувати про існування такої підстави звільнення працівника від трудової відповідальності як його дієве каяття. Разом із тим, зазначена підстава, на відміну від вищенаведених, є не обов'язковою й питання щодо можливості її застосування повинно вирішуватися власником підприємства, установи, організації з урахуванням особливостей вчиненого трудового правопорушення та особистості працівника, який його вчинив.

Таким чином, проведений аналіз наведених вище положень надав змогу дійти висновку, що підстави звільнення працівників від трудової відповідальності виступають додатковими гарантіями охорони та захисту його прав та інтересів. При цьому КЗпП України не містить уніфіковано-го переліку таких підстав, на відміну від деяких інших нормативних актів

(КК України, КУпАП). Більш того, у зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. А тому КЗпП України необхідно доповнити нормою, яка б передбачала наступні підстави звільнення працівників від трудової відповідальності як: завдання шкоди, що відноситься до нормального виробничо-господарського ризику та дієве каяття працівника.

**Пузирний В. Ф.,**

докт. юрид. наук, проф., професор кафедри трудового права, адміністративного права та процесу Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій Чернігівського національного технологічного університету

## **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ**

Однією із невирішених наукових проблем у трудовому праві є проблема розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку. На жаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні в чинному трудовому законодавстві поняття «аморальний проступок» не встановлено, хоча Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в п. 3 ст. 41 застосовує таке поняття. Так, відповідно до нього трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи.

У п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначено, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цієї підстави суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з момен-

ту вчинення аморального проступку, наступну поведінку працівника й інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами. Таким чином, у цьому документі також не дається вичерпний перелік категорій осіб, які можуть бути звільнені з підстав вчинення аморального проступку.

Важливим з цього питання є також є Лист Міністерства соціальної політики України від 14 травня 2015 року № 2434/1/10–15/06, в якому зазначено, що зміст проступку та докази, що дають підстави для звільнення, законодавство про працю не визначає.

Трудове законодавство не розкриває також і поняття «аморальний проступок» та не наводить прикладів тих дій, які можна вважати аморальними, у зв'язку з чим виникають різні думки щодо визначення аморальної поведінки, що є однією з підстав припинення трудового договору з працівником, для якого виховні функції є основним змістом його роботи. Таким чином, визначення аморального проступку належить до категорії оціночних понять. У широкому значенні аморальний проступок – це діяння, що порушує моральні підвалини суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві.

Відповідь на питання, чи є аморальний вчинок такого працівника дисциплінарним, залежить багато в чому від розуміння трудових обов'язків працівника, їх зв'язку з виховною функцією. До числа аморальних проступків, наприклад, вчені традиційно відносять застосування методів виховання, пов'язаних із фізичним або психологічним впливом. Цей погляд відповідає і судовій практиці, яка розглядає як аморальний проступок нецензурну лайку, знущання, образливе чіпляння, спонукування до вступу у статевий зв'язок, фізичний або психічний вплив працівника на учня, вихованця (побої, удар рукою) і т. ін.

Відповідно до Постанови Верховного Суду України №6-248цс14 від 11 лютого 2015 року аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальним слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо.

Отже, можна зробити висновок про те, що поняття аморального проступку поглинає поняття психічного й фізичного насильства над особою.

У науковій літературі зустрічається і більш широке визначення аморального проступку, коли оцінюється не тільки дія працівника щодо вихованця, який навчається, а й поведінка в побуті, після роботи. Наприклад, розпивання спиртних напоїв або появу в громадських місцях у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, що ображає людську гідність чи громадську мораль, водіння автомобіля у стані алкогольного сп'яніння.

Неоднозначність судової практики з цієї категорії справ своєю чергою створює труднощі при застосуванні норм трудового законодавства. У ситуації, що склалася, необхідно на основі судових рішень виділити найбільш поширені види аморальних проступків і відповідно до цього здійснити більш чітке роз'яснення законодавця про те, що визнавати аморальними діями працівників, які здійснюють виховні функції.

Трудова діяльність педагогічних працівників має особливе правове і соціальне значення, оскільки їхня праця накладає на них відповідальність за власну поведінку, вимагає високо моральної поведінки. Тому вчинення насильницьких дій стосовно будь-якої особистості, не тільки того, хто навчається, і вихованця, має розцінюватися як аморальна поведінка, не сумісна з продовженням цієї роботи. Професійне виконання педагогами своїх обов'язків, дотримання встановлених моральних норм сприяє формуванню здорового громадянського суспільства та є гарантією відповідального ставлення до результатів своєї педагогічної діяльності і не призводить до дисциплінарних звільнень.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи за п. 3 ст. 41

КЗпП України, по-перше, є правом роботодавця. По-друге, звільненню підлягають лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю. По-третє, допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). По-четверте, трудове законодавство України не містить поняття аморального проступку. У зв'язку з цим у новому Трудовому кодексі України пропонуємо закріпити таке визначення аморального проступку: «Аморальним проступком слід вважати винне діяння, що порушує моральні норми, притаманні суспільству, суперечить змісту трудової діяльності та дискредитує виховні функції працівника».

**Сімутіна Я. В.,**

докт. юрид. наук, старш. наук. співр.,  
старший науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

## **ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ**

Незважаючи на те, що паперовий документ з підписом і печаткою є традиційним способом підтвердження юридичних фактів, в умовах інноваційної економіки і переходу на цифрові технології його використання скорочується. Так, про наміри повністю відмовитися від паперового документообігу між органами державної влади в Україні з 01 жовтня 2019 року нещодавно заявив Прем'єр-міністр України Олексій Гончарук.

Стрімкий розвиток інформаційних технологій призводить до поступового зменшення необхідності використання паперових документів у всіх сферах життя, що не може не вплинути й на сектор зайнятості. Поступово змінюється організація робочого процесу, адже у певних сферах працівник має змогу виконувати роботу поза робочим місцем, а роботодавець отримує можливість доручати працівнику завдання та вказівки «на відстані» в електронному вигляді, оперативно їх корегувати та перевіряти

результати роботи. Крім того, перехід на електронний документообіг дозволяє автоматизувати роботу з документацією, в тому числі й кадровою, що економить час та пошук документів.

Проте, належних правових підстав для застосування електронного документообігу в трудових відносинах, а тим більше для укладення трудового договору з використанням електронного цифрового підпису, чинним законодавством України не передбачено.

Таким чином, стосовно електронного документообігу та перспектив його використання у відносинах між працівником та роботодавцем існує ряд теоретичних та практичних проблем, які, на нашу думку, потребуватимуть свого нагального вирішення в Україні у найближчий час.

У процесі гармонізації національного законодавства з європейським, зокрема, з положеннями Директиви: 1999/93 / ЄС «Про систему електронних підписів, що застосовуються в Співтоваристві» від 13 грудня 1999 года, в Україні були прийняті закони «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року № 851-IV та «Про електронний цифровий підпис» від 22 травня 2003 року № 852-IV, що внесли в правове поле поняття електронного підпису та електронного цифрового підпису, які стали набирати все більшого поширення в українському діловому обороті. А 05 жовтня 2017 року було прийнято Закон України «Про електронні довірчі послуги», який удосконалив врегулювання відносин у сферах надання електронних довірчих послуг та електронної ідентифікації. Відповідно до пункту 12 ч. 1 ст. 1 цього Закону електронний підпис – це електронні дані, які додаються підписувачем до інших електронних даних або логічно з ними пов'язуються і використовуються ним як підпис.

Слід зазначити, що можливість укладення угод крім письмової, також і в електронній формі передбачена в Цивільному кодексі України. А Цивільний процесуальний кодекс України (далі – ЦПК) детально регламентує поняття електронних доказів, які прирівняні до письмових і речових. Зокрема, згідно з ч. 1 ст. 100 ЦПК електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, що містить дані про обставини, які мають значення для справи, зокрема, електронні документи (в тому числі текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи і т. д.), веб-сайти (сторінки), текстові, графічні, голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі. Такі дані можуть зберігатися, зокрема, на портативних пристроях (картах пам'яті, мобільних телефонах і т. п.), серверах, системах резервного копіювання, інших місцях зберігання даних в електронній формі (в тому числі в мережі Інтернет).

Якщо у нашій державі процеси запровадження електронної ідентифікації тільки набирають обертів у різних сферах, але поки що залишаються осторонь трудових відносин, то в багатьох країнах Західної Європи вже давно дискутується питання щодо укладення трудових договорів із застосуванням електронного цифрового підпису. Як приклад, слід навести досвід Бельгії, де на початку 2018 року було прийнято закон, що розширив можливості для укладення електронного трудового договору шляхом електронного підпису, що має, звичайно, відповідати певним необхідним гарантіям безпеки, а також встановив чіткі правила для електронного архівування документів. Трудовий договір, підписаний в електронному вигляді, прирівнюється до трудового договору з рукописним підписом, якщо електронний підпис є, по-перше, кваліфікованим електронним підписом, по-друге, такий підпис забезпечує ідентифікацію сторін і їх згоду зі змістом трудового договору, по-третє, в разі виникнення суперечок, тягар доведення покладається на роботодавця. Крім того, передбачені чіткі вимоги по архівації трудових договорів та інших електронних документів, пов'язаних з трудовими відносинами, кваліфікованою електронною службою архівування. Електронні документи повинні зберігатися (принаймні, до п'яти років після закінчення трудового договору) постачальником послуг електронного архівування, з покриттям відповідних витрат за рахунок роботодавця.

Без сумніву, запровадження електронного документообігу в трудових відносинах не можливе без належного врегулювання цих питань в нормах трудового законодавства, перш за все в новому Трудовому кодексі України, прийняття якого черговий раз анонсовано до 01 січня 2019 року.

Оскільки трудовий договір є індивідуальним актом, особливо важливо забезпечити достовірність наданої згоди на укладення кожного окремого трудового договору. У будь-якому випадку використання електронних цифрових підписів для укладення трудових договорів ставить ряд питань, таких як: 1) необхідність отримання згоди працівника на електронну форму укладення трудового договору з використанням електронного цифрового підпису; 2) створення умов для використання електронного цифрового підпису; 3) встановлення порядку перевірки електронного цифрового підпису; 4) забезпечення збереження електронних документів, їх цілісності і незмінності; 5) визначення способу підтвердження отримання електронних документів працівником і роботодавцем.

Одним з багатьох спірних питань, які можуть виникнути в зв'язку з введенням електронної форми взаємодії сторін трудових відносин, може бути встановлення факту ознайомлення працівників з тим чи іншим наказом по підприємству «під підпис». Відповідно до ст. 32 чинного КЗпП

України про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці.

Згідно зі вимогами ст. 49–2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці. Таким чином, на сьогодні доказом дотримання передбаченої законом процедури ознайомлення працівника про зміну істотних умов праці або майбутнього звільнення є його особистий підпис на відповідному наказі.

У зв'язку з цим, слід ще раз наголосити на необхідності законодавчо встановити можливість ознайомлення працівників в електронній формі з локальними нормативними актами та іншими документами, пов'язаними з трудовою діяльністю, укладення та зміни умов трудових договорів в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису, врегулювати питання, пов'язані з визначенням форми документів, що використовуються в індивідуальних трудових відносинах.

Також, на наш погляд, доцільно прописати чіткі умови, які повинні бути дотримані при використанні електронного цифрового підпису у взаємодії між сторонами трудових відносин, зокрема, наявність обов'язкової згоди працівника на використання електронної форми документів у трудових відносинах до моменту підписання трудового договору, про що має бути зазначено в тексті трудового договору; прийняття роботодавцем необхідних організаційно-технічних заходів для використання електронного цифрового підпису, забезпечення належного зберігання електронних документів, їх цілісності і незмінності; визначення способу підтвердження отримання електронних документів працівником і роботодавцем.

З введенням електронного документообігу в трудових відносинах пов'язана також широко обговорювана в Україні проблема заміни паперових трудових книжок на електронні. Ще в 2015 році Міністерством економічного розвитку і торгівлі до Верховної Ради України було подано проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків», в якому пропонувалося з 1 липня 2016 року паперову форму трудових книжок замінити на електронну. Втім, розгляду в залі засідань він не дочекався. А 14 квітня 2016 року законопроект відкликали з парламенту як такий, що є недосконалим і має багато зауважень і недоліків. До обговорення даного питання повернулися в 2017 році і навіть заговорили про запуск відповідного пілотного проекту, однак і досі новий електронний сервіс по переходу з паперових трудових книжок на електронні, перебуває на стадії розробки.

Отже, вочевидь, перехід на електронний документообіг, у тому числі й в трудових відносинах, для нашої держави є лише питанням часу. Водночас хотілося б, щоб цей процес повинен відбуватися поступово, з урахуванням усіх ризиків щодо звуження конституційних прав і свобод громадян, на основі глибокого теоретичного аналізу шляхом визначення основних юридичних конструкцій, що стосуються форми електронних документів, сфери застосування, способів встановлення юридичних фактів, та розробки належного правового регулювання електронної взаємодії працівника і роботодавця.

**Слюсар А. М.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ СТАТЕЙ 24 ТА 265 КЗПП УКРАЇНИ**

Проблемі законодавчого закріплення механізмів укладення трудового договору, з урахуванням міжнародного й європейського досвіду, додає актуальності розпочата в Україні кодифікація трудового законодавства, оскільки майбутній Трудовий кодекс має бути написаний чітко, доступно і зрозуміло для всіх, не лише науковців і фахівців права (адвокатів, юристів тощо).

Питання укладання трудового договору уже тривалий час дискутуються. Спробуємо у цьому розібратися. На сьогодні позиція Держпраці незмінна: повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу є частиною процедури оформлення трудового договору із працівником. Однак у багатьох виникають сумніви стосовно того, чи є така позиція правовою та обґрунтованою, чи вона просто зручна для органів державного нагляду?

Як відомо, 1 січня 2015 року набули чинності зміни, внесені до КЗпП України, зокрема, до статей 24 та 265. Нова редакція цих статей забороняє роботодавцеві допускати до роботи працівника без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття такого працівника на роботу. Більш

того, за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору та за виплату заробітної плати без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачена відповідальність у виді штрафу, який дорівнює тридцятикратному розміру мінімальних заробітних плат. Позиція законодавця зрозуміла: допустив до роботи працівника без укладання трудового договору або ж не сплачуєш за нього податки й єдиний внесок, – будь ласкавий, заплати штраф, розмір якого на сьогодні складає 125 190 гривень. Однак позиція Держпраці полягає в тому, що у випадку неподання роботодавцем повідомлення про прийняття працівника на роботу, в порядку, встановленому Постановою КМУ № 413 від 17.06.2015 р., навіть при наявності укладеного трудового договору роботодавець все одно має сплатити штраф у розмірі 125 190 гривень, бо за відсутності такого повідомлення трудовий договір буде вважатися неукладеним, а допуск працівника до роботи – незаконним.

Законодавчо відповідальність юридичних і фізичних осіб-підприємців за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору передбачена статтею 265 КЗпП України, а посадових осіб підприємств, установ і організацій (незалежно від форми власності) і фізичних осіб-підприємців – статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Проте в жодній з цих статей не закріплена відповідальність за неподання повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Отже, виходить, що не повідомлення органу державної фіскальної служби у встановленому порядку про прийняття працівника на роботу до її початку, не свідчить про те, що між працівником і роботодавцем не оформлено трудовий договір, оскільки законодавець не пов'язує чинність трудового договору із наявністю відповідного повідомлення.

Аналогічна правова позиція міститься й у Постанові Апеляційного суду Кіровоградської області по справі № 404/2115/16-ц від 27.05.2016 року.

Звертаємо увагу на те, що за приписами статей 24, 265 КЗпП України відповідальність роботодавця у вигляді штрафу в тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати настає тільки у разі фактичного допуску працівника до роботи без укладення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, і виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування й сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

У контексті сказаного додамо, що відповідно до норм чинного законодавства, зокрема, статті 21 КЗпП України, *трудоий договір – це угода між працівником і власником підприємства*, за умовами якої в одній сторони – працівника – виникає обов’язок виконувати роботу, яка цією угодою визначена, а в іншій сторони виникає зобов’язання виплачувати заробітну плату за виконання цієї роботи.

У той же час у стаття 24 КЗпП України йдеться про те, що оформлюється трудовий договір наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

На наше переконання, якщо працівник і роботодавець досягли домовленостей з приводу всіх умов трудового договору, а власник або уповноважений ним орган видає наказ про прийняття цього працівника на роботу, то неправильно вважати, що такі трудові відносини оформлені неналежним чином, трудовий договір неукладено.

Щоправда, судова практика, яка є лояльнішою, у цьому випадку, іноді стає на бік роботодавця. Зокрема, в ухвалі Одеського апеляційного адміністративного суду по справі № 815/312/17 від 25.04.2017 р. колегія суддів погодилася з висновками суду першої інстанції, де зазначено, що відсутність повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу не свідчить про те, що між працівником і роботодавцем не оформлено трудовий договір, оскільки законодавець не пов’язує чинність трудового договору із наявністю відповідного повідомлення, а отже, відсутні будь-які підстави вважати, що працівники допущені до роботи без оформлення трудового договору.

Однак відкритим залишається питання, яка ж відповідальність передбачена за неповідомлення до ДФС про прийняття працівника на роботу, бо такий обов’язок покладається на роботодавця, а отже, і відповідальність за невиконання також має бути.

Аналізуючи зміст статті 265 КЗпП України, бачимо, що в ній не йдеться про відповідальність саме за неподання повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Однак в ч. 2 абз. 7 цієї статті міститься положення про настання відповідальності за «порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – сьомим цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати».

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що позиція Держпраці все ж не обґрунтована, а притягнення роботодавця до відповідальності у виді накладення штрафу в розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат за неподання повідомлення до ДФС про прийняття працівника є незаконним та неправомірним.

Крім того, позиція роботодавця і позиція Держпраці відрізняються тим, що при оформленні працівника на роботу власник відправною точкою вважає саме укладення трудового договору в усній або письмовій формі, залежно від обставин, орган державного нагляду (контролю) – саме подання повідомлення про прийняття працівника на роботу. Звісно, поки що судова практика, на жаль, все ж не завжди на боці роботодавців. Однак не варто ігнорувати вимоги чинного трудового законодавства, хоча слід пам'ятати, що Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, встановлений Постановою КМУ №413 від 17.06.2015 р., вимагає подання такого повідомлення саме до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Тож, хоч за порушення цього порядку штраф і не становить тридцять мінімальних заробітних плат, однак відповідальність є, та доводити свою правоту доведеться в судовому порядку.

**Томашевский К. Л.,**

докт. юрид. наук, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, ведущий научный сотрудник НИЧ Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси Международного университета «МИТСО»

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА СОГЛАСНО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ: ОБЩАЯ ПРОБЛЕМА И ПУТЬ ЕЁ УСТРАНЕНИЯ**

Основания расторжения трудового договора по инициативе работников в действующем законодательстве о труде Республики Беларусь и Украины имеют общие исторические корни, а именно – советское трудовое законодательство. Вначале в Кодексе законов о труде (далее – КЗоТ) УССР 1922 г.

и Кодексе о труде БССР 1929, а затем в ст.31 и 32 КЗоТ БССР 1972 г. и соответственно в ст. 38 и 39 КЗоТ УССР 1971 г. были предусмотрены два основания увольнения по инициативе работников в зависимости от вида заключенного с ним трудового договора (по собственному желанию можно было расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по требованию работника – срочный трудовой договор). В последнем случае в качестве дополнительного юридического факта в кодексах 1970-х гг. указывалось: в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Удивительно, но и спустя почти 30 лет после распада СССР в законодательстве обоих государств сохранилась та же концепция разделения основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (работодателя), которая была характерна для советского трудового права. В Украине по-прежнему действует существенно измененный КЗоТ 1971 г., но при этом обе ст. 38 и ст. 39 в нем сохранились. В Беларуси с 1 января 2000 г. действует Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г., который уже пережил три крупные реформы, не считая множества текущих изменений и дополнений, но разделение на основания расторжения трудового договора по желанию работника (ст. 40) и по требованию работника (ст. 41) в нем также сохранилось.

В качестве научной гипотезы выскажем следующее предположение: такое раздвоение основания расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от вида заключенного с ним трудового договора (на неопределенный срок или срочный трудовой договор) является советским анахронизмом тоталитарного прошлого, ограничивающим свободу труда и отступлением от такого общепризнанного принципа международного права в сфере труда как запрещение принудительного или обязательного труда. Постараемся доказать эту гипотезу и предложить путь к устранению проблемы.

В п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации от 18.06.1998 заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций,

в том числе упразднение всех форм принудительного или обязательного труда. По мнению В. В. Жернакова в указанной Декларации «принцип свободы в сфере труда фактически сводится к свободе объединения и ведению коллективных переговоров». С этим утверждением можно поспорить, поскольку свобода труда тесно связана и находит свое выражение также и в принципе запрещения принудительного или обязательного труда, на что в разное время обращали внимание Л. Я. Бугров, А. М. Лушников и М. В. Лушникова и другие ученые.

В ст.1 Конвенции МОТ №29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. члены МОТ обязались упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок. Согласно ст. 2 той же Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Если отталкиваться от норм только данной конвенции формально работа по срочному трудовому договору с ограничением на увольнение по инициативе работника принудительным или обязательным трудом не является, т.к. работник, заключая такой договор предлагает свою способность к труду добровольно.

В Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. принцип запрещения принудительного труда нашел свое продолжение и детализацию. Согласно п. «b» и «с» ст.1 данной Конвенции каждый член МОТ, её ратифицировавший, обязался упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме, в том числе в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины.

Если мы обратим внимание на название Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», с принятием которого в Беларуси была неограниченно распространена сфера использования контрактов как разновидности срочных трудовых договоров, то взаимосвязь контрактной системы найма как средства поддержания трудовой дисциплины и запрета на увольнение по желанию работника до окончания срока контракта просматривается со всей очевидностью.

Даже последняя законодательная реформа ТК Беларуси, связанная с принятием Закона от 18.07.2019 № 219-З, которым в новой редакции

изложена ст.17 о сроке трудового договора и кодекс дополнен новой главой 18<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты» принципиально ситуацию не исправила. Хотя в этой главе, а равно и в ст.17 ТК Беларуси ничего про заключение срочных трудовых договоров (в т.ч. контрактов) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития или в качестве средства поддержания трудовой дисциплины не говорится, но сама неограниченная каким-либо перечнем сфера применения контрактов в сочетании с ограничением права работников увольняться по их желанию (ст. 40 ТК Беларуси по-прежнему распространяется лишь на трудовые договоры с неопределенным сроком) говорит об обратном (контракты по-прежнему играют роль все того же короткого «поводка», на котором наниматели держат работников, добиваясь их лояльности и укрепления трудовой и исполнительской дисциплины).

Согласимся с Я. В. Симутиной в том, что из всех постсоветских республик только Украина и Беларусь сохранили в действующих кодексах ту архаичную конструкцию расторжения срочного трудового договора по инициативе работника, которая в современных условиях существенно ограничивает право работника на свободу труда и требует пересмотра. Тот же автор верно подметила и противоречие этой конструкции основным принципам трудового права, причем не только принципу свободы труда, но и запрещения принудительного труда.

Действительно большинство постсоветских республик (кроме Беларуси и Украины) не ограничивают право работников на увольнение в зависимости от срока трудового договора, варьируется только срок предупреждения работодателей со стороны работников об инициировании увольнения: к примеру, в Армении, Кыргызстане и России – за две недели (14 дней), в Азербайджане, Грузии и Казахстане – за один месяц.

Отрадно отметить, что в проекте Трудового кодекса Украины предусмотрен единый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника вне зависимости от вида заключенного с ним трудового договора.

В заключение доклада подтвердим верность высказанной в его начале научной гипотезы о том, что раздвоение основания расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от срока заключенного с ним трудового договора в Беларуси и Украине есть советский анахронизм, ограничивающий свободу труда, выступающий

отступлением от общепризнанного принципа запрещения принудительного труда.

Для устранения вышеуказанной проблемы в действующих кодексах двух стран предлагается простой, но достаточно эффективный путь: исключить ст. 39 КЗоТ Украины и ст. 41 ТК Беларуси, одновременно распространив правила ст. 38 КЗоТ Украины и ст. 40 ТК Беларуси на все трудовые договоры вне зависимости от их срока действия, что обеспечит верховенство и реальное соблюдение принципов свободы труда и запрещения принудительного труда.

**Цесарський Ф. А.,**

докт. юрид. наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРОФСПІЛКИ ДЕРЖАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Природно припустити, що під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, одним з центром яких за загальним визнанням став європейський континент, профспілки держав ЄС змушені були адаптуватися до нових реалій. Перш за все, це проявилось в радикалізації діяльності: частішими і масштабними стали страйкові акції (досить згадати зовсім недавній страйк ірландського лоукостера Ryanair), висунуті вимоги все наполегливіше і різкіше, не дивлячись на загальноекономічні умови, з більш вираженими політичними забарвленнями. На тлі організаційно-структурного розмаїття профспілкових організацій Європи, з'явилися групові форми, характерні для цілого ряду країн як уже зазначалося вище.

Можна констатувати, що профспілковий фактор в суспільно-політичному житті сталося чимало суттєвих змін. Спостерігається кількісне зменшення як самих організацій, так і їх членів, при більш організованому, юридично формалізованому і більш професійному в плані менеджменту, діяльності профспілок. Загострення страйкової активності в останні роки тільки підтверджує ці процеси. Профспілкові лідери в стислі терміни підключають до цих акцій десятки тисяч найманих працівників

в своїх країнах і навіть за кордоном (коли мова йде про страйкових акціях корпоративних профспілок, того ж Ryanair).

У цьому сенсі доцільним вбачається думка групи дослідників, які вважають, що європейські профспілки з початком ХХІ ст. вступили в нову інституційну стадію, що характеризується модернізацією не тільки внутрішніх структур, але і зовнішніх фундаментальних рис.

Профспілки в державах ЄС сьогодні в цілому – потужний важель впливу на суспільно-політичне життя, серйозний інструмент тиску на національні уряди і корпоративні органи управління. Зовнішні прояви їх ресурсних можливостей, які демонструються в першу чергу на прикладі страйкових акцій, змушують рахуватися з ними як з реальною суспільно-політичною силою.

При цьому, спостерігається серйозний дисбаланс зазначених можливостей між профспілковими організаціями «старих» членів ЄС і «новачків», що вийшли з середовища «соціалістичного табору».

Результати діяльності останніх страждають через несприятливі початкових умов, а також із-за існування структурних диспропорцій. Сьогоднішні недоліки – це не в останню чергу наслідок якоїсь «лібералізаційної пастки», яка закрилася після вступу східноєвропейських країн до Євросоюзу. Це проявилось у відході держави від його колишніх функцій і багаторазово посилюються позиції профспілок врегулювання трудових відносин у ситуації неготовності і неспроможності соціальних партнерів без підтримки, самостійно і в достатній мірі автономно врегулювати трудові відносини для більшості трудящих. Настільки несприятливий для трудящих становище дуже точно охарактеризовано як «лібералізаційна дилема».

Якщо розглядати східноєвропейські профспілки як єдине ціле, то даний процес представляється реалізованим швидше за все в Словенії, Угорщини та Чехії з їх більш відповідними континентально-європейським трудовим стандартам рівнями трудових відносин, в той час як ряду більш консервативних країн з пануючими там структурами (центром яких може вважатися Польща) буде потрібно значно більше часу, щоб подолати власне відставання. Такі, в усякому разі, оцінки Комісії Європейського Союзу, яка виходить з того, що при збереженні сучасних тенденцій для економічної конвергенції Східної і Західної Європи буде потрібно тридцять років, а для Словенії як безумовного лідера для досягнення економічного рівня західноєвропейських країн буде потрібно значно менше половини цього терміну.

**Шабанов Р. І.,**

докт. юрид. наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ імені Г. С. Сковороди

## **ГІДНА ПРАЦЯ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ**

Трансформація світу в останні три десятиліття привели до розширення торгівлі, виробничих систем, і міжнародного потоку капіталу, посилення конкуренції серед працівників на різних ринках праці в різних країнах світу. Глобалізація дозволила створити важливі економічні канали між країнами, які можуть стимулювати ріст економіки, але одночасно й поглиблювати економічний спад і соціальну нерівність. У сенсі регулювання трудових відносин в багатьох державах відбувається перехід від підходу, властивому індустріальному суспільству і патерналістської державі, що передбачав застосування пасивних заходів регулювання, до раціональної концепції прозорого та мобільного глобального світу, що одержала назву «гідна праця». Гідна праця є працею, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність родині, поважає права людини, надає право голосу та відкриває дорогу соціальної інтеграції та партнерству. Особливо актуальною дана концепція стає в умовах прискореного впровадження у світ праці цифрових технологій.

Цифрова техніка та інформаційні технології, поряд з такими пов'язаними з ними явищами, як штучний інтелект, передові засоби аналізу даних, робототехніка, автоматизація, автономні транспортні засоби, безпілотні літальні апарати, інтелектуальні пристрої, 3D-принтери, нові форми взаємодії людини та машини, кіберфізичні системи, передові сенсорні технології, хмарні та квантові обчислення, комунікаційні мережі, електронна роздрібна торгівля, електронні відходи і т. д. – стають все більш звичайними і розповсюдженими та впливають на трансформацію сфери праці. Найважливішою зміною для сфери праці стала «віртуалізація» роботи, що приводить до зростання попиту на «гнучкість» у сенсі організації праці, побудови графіку робочого часу та можливості дистанційної роботи.

Коли обговорюється роль цифрових технологій у майбутньому сфери праці, у центрі уваги, як правило, перебувають питання, що стосуються

створення та руйнування робочих місць, а також необхідності перекваліфікації працівників. Однак орієнтація трудового права передусім на людину праці вимагає не менш пильної уваги до широкої ролі технологій у сприянні гідній праці. Технології можуть звільняти працівників від важкої праці, виснажливої рутини, небезпеки. Коллаборативні роботи, або коботи, можуть знижувати трудовий стрес і потенційний травматизм. У технологіях, включаючи штучний інтелект, робототехніку та датчики, закладені незліченні можливості для поліпшення умов праці: накопичення знань за допомогою інтелектуального аналізу даних, що має допомагати виявляти сектори з високим ступенем ризику та удосконалювати роботу інспекції праці; цифрові засоби можуть спростувати компаніям і соціальним партнерам завдання, пов'язані з моніторингом умов праці та дотриманням трудового законодавства; технологія блокчейн забезпечує прозорість і безпеку завдяки використанню зашифрованих блоків інформації та децентралізованих баз даних та може гарантувати виплату заробітної плати і полегшувати реалізацію права на соціальний захист працівників-мігрантів і виплату соціальної допомоги працівникам цифрових платформ. У цифровій економіці набуває зовсім нових форм соціальний діалог. Працівники самих різних підприємств і самих різних країн можна організовувати за допомогою цифрових засобів та залучати до участі у нових формах спільних дій. Цифрові технології дозволяють організаціям працівників зв'язуватися із працівниками поза традиційними місцями роботи та пропонувати нові послуги, такі як збір даних для розробки ефективних стратегій працевлаштування та обмін інформацією про цифрові платформи.

Однак технологічно обумовлені виробничі процеси можуть привести до того, що певна праця стане не потрібною, автоматизація може знижувати ступінь контролю та самостійності працівника, а також збіднювати зміст його праці, що в результаті може вести до втрати кваліфікації та зниженню ступеня задоволеності роботою. Відповідно, реалізація потенціалу цифрових технологій у майбутньому сфери праці залежить від фундаментального вибору, що стосується змісту праці, у тому числі від детальних обговорень «структурування робочих місць» за участю працівників та роботодавців. У цьому аспекті у доповіді «Працювати заради кращого майбутнього», підготовленої Глобальною комісією з питань майбутнього сфери праці до сторічного ювілею Міжнародної організації праці, формулюється провідний принцип забезпечення гідної праці у цифрову епоху – «керує людина», який гарантує, що остаточні рішення, котрі

впливають на організацію праці, приймаються не алгоритмами, а людьми. Практику алгоритмічного керування, нагляду та контролю з використанням датчиків та інших засобів моніторингу необхідно регулювати з метою захисту гідності працівників. Викликами у класичній парадигмі розуміння гідної праці є практика організації праці у компанії «Amazon», котра запатентувала наручний браслет, що стежить за робочим місцем складського працівника та у відповідні моменти вібрує, «підштовхуючи» його в потрібному напрямку. Предметом серйозних досліджень на сьогодні є перехід від пристроїв до імплантатів, які, можливо, у майбутньому стануть невід'ємною частиною трудового життя.

Сеймо цифрові технології породжують нові виклики на шляху ефективного застосування заходів охорони праці та забезпечення гідної праці. Платформи цифрової праці відкривають нові джерела доходу для багатьох працівників у різних частинах світу, однак розпорошеність трудових завдань серед міжнародних юрисдикцій утрудняє контроль над дотриманням національного трудового законодавства. Як відзначила Федеральний канцлер Німеччини А. Меркель на 21-му Федеральному конгресі Об'єднання німецьких профспілок, якщо збережеться поточний курс розвитку цифрової економіки, вона, імовірно, збільшить регіональні та гендерні розходження. При цьому цифрові платформи, веб-сайти краудворкінга та одержання роботи через електронні додатки можуть відтворити трудову практику XIX століття та сформувати майбутні покоління «цифрових поденників». Вже сьогодні цифрові додатки служб доставки Glovo чи Deliveo активно використовують мережеве залучення кур'єрів без оформлення трудових відносин.

Цифрові технології генерують великі обсяги даних про працівників, що створює ризики для їхнього особистого життя. Інші наслідки можуть виникати залежно від того, як ці дані використовуються. Так, алгоритми, застосовувані для пошуку роботи, можуть мати в своїй основі дискримінаційні обмеження. Зарубіжні дослідники відзначають, що нові бізнес-моделі у цифровій економіці увічнюють гендерні розриви, а алгоритми, використовувані при підборі роботи, продовжують підпитувати гендерні стереотипи. Тому у сфері праці необхідно розробити правила, що регулюють використання даних, і ввести алгоритмічну відповідальність. Компаніям необхідно забезпечити прийняття політики з питань прозорості та захисту даних, щоб працівники знали, що саме ними відслідковується. Працівники повинні повідомлятися про будь-який моніторинг на робочих місцях, і повинні вводитися обмеження на збір даних, які можуть

провокувати дискримінацію, наприклад дані про профспілкове членство. Працівники повинні мати доступ до власних даних, а також право передавати їх своєму представникові у трудовому колективі чи профспілці. Актуальним у цифровій епосі є також право працівника на відключення від цифрового середовища, яке поступово повинне інтегруватись до інституту робочого часу та сформувати нові підходи до максимальних меж тривалості робочого часу.

Таким чином, пріоритетність концепції гідної праці для трудового права не зменшується у цифрову епоху, коли новітні технології мали б полегшити виконання роботи та зменшити виробничі ризики. Навпаки можливості цифрових технологій формують нові виклики, пов'язані із фундаментальними питаннями трудового права, найголовнішими з яких є питання «хто керує?». Наша відповідь – працівник, праця – це не товар, не робот і не алгоритм.

**Шумило М. М.,**

докт. юрид. наук, старший науковий співробітник, заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду, начальник правового управління Касаційного цивільного суду

## **МАЙБУТНЄ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ОКРЕМІ АСПЕКТИ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Сфера дії трудового законодавства була і досі залишається однією із найактуальніших та дискусійних проблем, як в академічному середовищі, так і в залах судових засідань різних інстанцій. Порушені питання були предметом наукового пошуку в працях таких українських вчених як: С. В. Венедіктова, С. В. Вишневецької, Н. Д. Гетьманцевої, О. Т. Панасюка, О. І. Процевського, Я. В. Сімутіної, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та багатьох інших.

Здавалося б, багато разів досліджувана тема і досі продовжує активно обговорюватися, а у випадку судової практики, ще й підважувати старі та окреслювати нові межі застосування трудового закону. Нічого дивного у цьому нема, зміна суспільно-економічних відносин, стрімкий розвиток

нестандартних форм зайнятості, трудова внутрішня та зовнішня міграція, планомірний рух трудового права у напрямку приватноправових відносин триває. Тут хотілося б зауважити на тому, що автор цих рядків не є прихильником ідеї поглинання цивільним правом трудового, але те що трудове право має зайняти чільне місце посеред приватноправових галузей є очевидним. На жаль, процес виходу трудових відносин із під імперативних норм права триває, інколи дуже болісно, як для працівників, так і для роботодавців. Про наведене свідчить, у тому числі, останнє контраверсійне рішення Конституційного Суду України у сфері праці від 04.09.2019 № 6-р (II) / 2019. Триває і теоретичне обґрунтування цього процесу, зроблено низку спроб окреслити правдиві межі трудових відносин.

Недореформованість трудового законодавства, продовжує сіяти хаос у сфері правозастосування. Черговий проект Трудового кодексу так і залишився проектом, що може і на краще, оскільки актуальність та концептуальні сили цього проекту, його ідеологія були актуальними для початку 2000-х років. Сьогодні ж норми проекту просто не бачать половини економіки країни, йому чужі нові виклики цифрової економіки та тотальна діджиталізація країни. Проект доопрацювати не можна, про нього можна тільки забути і почати роботу на сучасним кодексом, здійснити навіть не рекодифікацію, тобто перекодифікувати із включенням до його змісту інших нормативно-правових актів у сфері праці, а написати новий кодекс, який буде відповідати новим економічним викликам, кодекс, який сприятиме піднесенню національної економіки, який в однаковій мірі захищатиме не тільки працівника, але і роботодавця, тим самим утвердити баланс інтересів останніх.

Сьогодні чинне трудове законодавство більше нагадує блошиний ринок, де можна знайти поряд речі із різною історією створення, з різних епох, різного стану, такі, яких час не торкнувся, або навпаки, понівечені ремонтами, виправленнями, удосконаленнями, а є такі, які не інакше як нікому не потрібний мотлох назвати важко. Для ілюстрації сказаного можна навести такі правові акти, які і досі не втратили чинності або не замінені сучасними. Серед них ще сталінських часів постанова Наркомпраці СРСР «Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року» від 11.12.1929, хрущовська відлига представлена в трудовому законодавстві України постановою Секретаріату Всесоюзної центральної раді профспілок «Про чергування на підприємствах і в установах» від 02.04.1954, але найбільший пласт нормативних актів напрацьовувалися в часи «розвиненого соціалізму» або «брежнєвського застою», це хоча і з

численними змінами, але чинний нині Кодекс законів про працю від 10.12.1971, укази Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» та «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.74 постанова Держкомпраці СРСР «Про затвердження Положення про умови праці надомників» від 29.09.1981, фіналом радянського нормотворення в чинному законодавстві України є закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983, постанови Держкомпраці СРСР «Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій» від 20.07.84 та «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» від 01.07.1986 і цей перелік можна продовжувати, а список неорядянських себто пострадянських підзаконних актів у сфері регулювання праці 90-х років ХХ століття не інакше як Авгієві стайні назвати важко, а перелічити їх годі.

Тому рекодифікувати те що є, буде помилкою, оскільки окремі речі з блошиного ринку дійсно можуть стати окрасою інтер'єру, але коли інтер'єр складається виключно із них, то такі документи не будуть за своєю суттю новими. В теорії права існує теза про норми права, які випробувані часом, так от, сучасне трудове законодавство це випробування провалило і рухається не в напрямку змін, а ці зміни ігнорує або ще гірше, намагається їх гальмувати. Із архаїчними нормами і правилами, рудиментами радянського нормотворення, яке було покликане регулювати адміністративно-планову економіку, цифрову економіку не побудувати. Тому існує об'єктивна необхідність всеохопної інвентаризації трудових норм.

Однак, поки науковці дискутують, а парламентарі готуються до роботи та прийняття нового Трудового кодексу, судова влада перебуває в авангарді сучасних викликів і дійсно розставляє межі трудових відносин. Саме зусиллями судової влади відбулась значне розмежування трудових, цивільних, корпоративних, службових та патронатних відносин. Проте і досі залишаються питання, коли відносини, що виникають на практиці або є змішаними, або просто не врегульованими (прогалинами в законодавстві). У тому разі, коли правову природу відносин встановити важко, а право особи потребує захисту необхідно виходити із застосування саме трудового законодавства. Недаремно у всіх спеціальних законах, які визначають працю різних категорій працівників містяться положення про

те, що у випадку відсутності спеціальних норм застосовуються норми загальні. Фактично маємо справу із дзеркалом ще римського постулату *lex specialis derogat generali*. Однак, коли *lex specialis* мовчить, говорити має *lex generali*. На думку автора, саме в цьому і має полягати одна із засадничих місій та функцій трудового права, окрім звичайно регуляторної. Не намагатися втримати старі сфери застосування, які сьогодні перебувають у регулюванні інших галузей права, а стати материнською для них галуззю, якою, для прикладу, є цивільне право для сімейного, земельного тощо. Така концептуальна візія визначає новий орієнтир для майбутнього розвитку трудового права, що дасть можливість позбутися історичних на шарувань радянськості і стати партнером ринкової економіки у динамічному розвитку України. Нове трудове право має стати для усіх відносин у сфері праці (незалежно від того, чи вони регулюються імперативним, чи диспозитивним методом) символічним Другим Римом, після цивільного права певна річ, яке є джерелом джерел приватного права як основи приватних відносин, де можна і потрібно шукати відповіді на питання, які відсутні у спеціальних законах, які регулюють відносини праці.

Одним із прикладів наведеного є практика Касаційного цивільного суду, якою здійснюється не просто практичне вирішення дійсно правових прогалин та проблем, але і є джерелом роздумів на тим, чим може бути прецедентна чи квазіпрецедентна практика Верховного Суду, яка базується на засадах захисту права одного працівника, коли за звичних обставин він вичерпав можливі варіанти захисту.

**Шумна Л. П.,**

докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ VS ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ ЧИСЛА ЗАСУДЖЕНИХ В УКРАЇНІ**

Оскільки Україна прийняла курс направлений на дотримання Європейських стандартів утримання в'язнів, нормативна база була переорієнтована із каральних методів на гуманний шлях виправлення та ресоціалі-

зації особи. Відповідно змінився і підхід до праці засуджених. Особливо ці зміни стали суттєвими та кардинальними із новаціями кримінально-виконавчого законодавства у 2016 році: визнанням права засуджених на працю, а не обов'язку, що відповідало не лише статті 43 Конституції України, а також міжнародним та європейським нормативно-правовим актам.

Наприклад, в Загальній декларації прав людини, де в статті 23 зазначено що, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Якщо звернутись до Мінімальних стандартних правил поведіння із засудженими, а саме п. 71, то праця в'язня не повинна завдавати йому страждань. Усі засуджені в'язні повинні працювати відповідно до їхніх фізичних і психічних здібностей, засвідчених лікарем. На в'язнів слід покладати корисну роботу, достатню для того, щоб заповнити нормальний робочий день. Робота, якою забезпечуються в'язні, повинна бути такою, щоб підвищувати або давати їм кваліфікацію, що дозволила б їм зайнятися чесною працею після звільнення. В'язнів, які здатні мати з цього користь, особливо неповнолітніх, треба навчати корисних ремесл. В'язні повинні мати можливість виконувати роботу за своїм вибором, якщо це сумісно з правильним вибором ремесла і вимогами управління та дисципліни в закладі.

Одним із європейських нормативно-правових актів, що відображають право засуджених на працю є Рекомендація № R (2006)2 Комітету Міністрів Ради Європи від 11 січня 2006 року (далі Європейські пенітенціарні правила), де в частині II, пункті 26 вказано про трудову діяльність в'язнів.

Але питання виробничого травматизму та професійного захворювання залишається і досі доволі складним. В п. 14 Європейських пенітенціарних правил зазначено, що слід передбачити кошти для виплати ув'язненим компенсації у випадку отримання виробничої травми, включаючи професійні захворювання, на умовах не менш сприятливих, аніж умови, передбачені законом для робітників на волі.

Варто відмітити, що Рекомендація МОП щодо допомог у випадках виробничого травматизму № 121 доповнює Конвенцію 1964 року про допомоги у випадках виробничого травматизму. Кожний член Організації має згідно з визначеними умовами забезпечити надання допомоги у випадках виробничого травматизму: ...iv) в'язнів та інших заарештованих осіб, що виконують роботу за вимогою або за згодою компетентних органів влади. Кожний член Організації повинен відповідно до встановлених умов вважати за нещасні випадки на виробництві такі випадки:

а) нещасні випадки, незалежно від їхньої причини, що трапились протягом робочого часу на робочому місці або поблизу цього місця, чи в будь-якому іншому місці, в якому б працівник не був, як би цього не вимагала його робота;

б) нещасні випадки, що трапилися у порівняно короткі періоди до або після робочого часу у зв'язку з перенесенням, чищенням, підготовкою, доставкою, зберіганням і складуванням чи пакуванням робочих інструментів або одягу;

с) нещасні випадки, що трапились по дорозі між місцем роботи;

i) основним або тимчасовим місцем проживання працівника; або ii) місцем, де працівник звичайно вживає їжу; або iii) місцем, де працівник звичайно отримує заробітну плату.

Хоча в реаліях вітчизняних установ виконання покарань, дані випадки намагаються приховати, або визнати, як побутовий травматизм, щоб не виплачувати компенсаційні страхові виплати засудженим.

Так, в 2015 році в Стрижавській виправній колонії (№ 81) до моніторів звернувся засуджений Д. та повідомив, що попередньо він відбував покарання у Вінницькій установі виконання покарань (№ 1), у майстерні якої у січні 2015 року під час виконання завдання щодо виготовлення сувенірної продукції у нього відбулася травматична ампутація 3–5 пальців лівої кисті. Під тиском адміністрації установи Д. був вимушений написати пояснення про те, що зазначена травма ним отримана унаслідок особистої необережності та при інших обставинах, не пов'язаних із виготовленням вказаної продукції. У подальшому без отримання навіть належної медичної допомоги його було направлено для подальшого відбування покарання до Стрижавської виправної колонії (№ 81). При цьому будь-якої інформації або документів щодо реагування за фактом порушення правил техніки безпеки, що призвело до заподіяння шкоди здоров'ю засудженого Д., учасникам моніторингового візиту надано не було.

Подібна ситуація приховування виробничого травматизму мала місце у Кіровоградській виправній колонії (№ 6). Засуджений К. повідомив моніторам про те, що 15.03.2016 на території промислової зони установи при залученні до виробничого процесу він отримав травму ноги та внаслідок несвоєчасного надання медичної допомоги йому було ампутовано плюсну лівої ступні. При цьому адміністрацією установи даний випадок був задокументований як побутова травма. У відповідь на подання Уповноваженого за цим випадком Генеральною прокуратурою України було підтверджено факт отримання К. травми ноги під час виконання робіт в установі.

Згідно з отриманою інформацією аналогічна ситуація мала місце при оформленні факту травмування засудженого Ф., який також травмувався на виробництві зазначеної установи.

У Чернігівській виправній колонії №44 у липні 2019 року під час перевірки виявлено випадок укриття від обліку факту отримання засудженою виробничої травми.

Також варто звернути увагу, що в раніше діючій Постанові Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. №1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», де в п. 4 ч. 3 було зазначено, що дія цього Порядку не поширюється на осіб, що утримуються в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. Хоча у відповідності із змінами до КВК в питанні укладання строкових трудових договорів із засудженими, останні підпадають під п. 2 ч. 2 вищевказаної постанови, де зазначено, що дія цього Порядку поширюється на працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем.

З 01.07.2019 р. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 30.11.2011 р. №1232 втратив чинність оскільки затверджено новий Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова КМУ від 17.04.2019 р. №337).

Новим документом удосконалено процедуру проведення розслідувань та ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань, що сталися з працівниками на підприємствах незалежно від форми власності. Також поширено розслідування нещасних випадків і професійних захворювань і на осіб, які утримуються в установах відбування покарань та слідчих ізоляторах.

Такі законодавчі зміни сприятимуть в разі виробничого травматизму або професійного захворювання отриманню засудженими із числа працівників, а за смертельних випадків, членами родини, які були на утриманні, страхових виплат та наданню страхових послуг за рахунок Фонду соціального страхування, що в свою чергу буде відповідати п. 26. 14 ч. 2 Європейських пенітенціарних правил.

Але ситуація із виробничим травматизмом залишається складною, бо як показує практика, без втручання контролюючих органів, довести за-

судженому (ув'язненому), що отримана травма під час виконання своїх посадових обов'язків майже не можливо. А в разі загибелі засудженого з причини трудового каліцтва або професійного захворювання члени сім'ї, які перебували на його утриманні не можуть отримати страхові виплати за померлого годувальника.

**Юровська В. В.,**

докт. юрид. наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ЗВІЛЬНЕННЯ ЧИ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ПОРУШУЄ ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ?**

Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України).

За порушення законів та інших нормативно-правових актів і про охорону праці винних осіб притягають до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом (ст. 44 Закону України «Про охорону праці»).

Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів із охорони праці визначає ст. 14 Закону України «Про охорону праці». Працівник зобов'язаний: (а) дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я доколишніх у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; (б) знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів із охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; (в) проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Ані КЗпП України, ані Закон України «Про охорону праці» не надає права роботодавцю звільнити працівника, який порушує вимоги норма-

тивно-правових актів із охорони праці. Роботодавець може звільнити працівника, зокрема, за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовували заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

У науковій юридичній літературі висловлюються думки, що з огляду на масштабність та значимість негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві або аварії чи створення реальної загрози настання таких наслідків, передбачене трудовим законодавством дисциплінарне стягнення у вигляді догани є неадекватним ступеню його небезпеки. Тому, зокрема Д. М. Кравцов зауважує, що запропонована в проекті ТК України самостійна підстава звільнення працівника за порушення приписів законодавства про охорону праці є цілком виправданою та логічною. Так, п. 5 ч. 1 ст. 92 проекту ТК України (від 27.12.2014 р. № 1658) встановлює, що трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки 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.

Зазначене звільнення є дисциплінарним, і його застосування можливе лише за процедурою та правилами притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з дотриманням передбачених законодавством гарантій. Крім того, застосування наведеної норми можливо за одночасної наявності наступних умов: 1) порушення працівником своїх трудових обов'язків має бути грубим; 2) для застосування цієї норми працівник має порушити правила з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті; 3) звільнення можливо лише тоді, коли таке порушення призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків; 4) факт настання зазначених наслідків має бути підтвердженим у встановленому порядку.

Підтримуємо науковців, які дотримуються думки, що необхідно передбачити норму щодо звільнення працівника за недотримання правил охорони праці на виробництві, за умови створення роботодавцем належних, безпечних умов праці. Проте ми вважаємо, що цю підставу слід передбачити у ст. 36 КЗпП України, оскільки служба охорони праці у разі ви-

явлення порушень охорони праці має право надіслати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності винних працівників, а також вимагати відсторонення від роботи осіб, які, зокрема, не виконують вимог нормативно-правових актів із охорони праці (п. 4 та п. 2 ч. 6 ст. 15 Закону України «Про охорону праці»). Вважаємо, що підставою для звільнення за порушення вимог охорони праці має бути саме подання служби охорони праці, а вже остаточне рішення про звільнення чи відсторонення має прийняти роботодавець.

Строк відсторонення від роботи осіб, які не виконують вимоги нормативно-правових актів із охорони праці, Закон не визначає. На нашу думку, якщо роботодавець раніше застосовував до працівника дисциплінарні стягнення за недотримання нормативно-правових актів із охорони праці, а працівник і надалі припускається цих порушень, роботодавець має право відсторонити порушника від роботи без збереження заробітної плати. Підставою буде подання служби охорони праці. Строк відсторонення має визначити роботодавець, урахувавши умови праці, а також характер порушення інструкцій з охорони праці.

**Жернаков В. В.,**

канд. юрид. наук, професор кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА: ФАКТОРИ І ПРОГНОЗИ**

Трудове право пройшло тривалий шлях становлення і розвитку, який налічує вже більше сотні років. Традиційно його появу пов'язували із необхідністю захисту найманих працівників, які потерпали від свавілля роботодавців. Поступово було сформовано засади трудового права, які пройшли випробування десятиліттями і поки залишаються дієвими. До них відносяться й фундаментальні положення загальної частини галузі про функції, принципи, предмет і метод трудового права.

Формування та розвиток права в цілому і трудового права зокрема слід визначати, виходячи з загальносоціальних факторів. Як відомо, право розвивається під впливом потреб суспільства у регулюванні відносин, а потреби поступово зазнають змін. Останніми роками в Україні, поряд

з такими загальними факторами, як економічні процеси у розвитку людства, глобалізація, зростає значення євроінтеграції, набувають поширення нові форми зайнятості, розвиваються «нестандартні» трудові відносини.

У сукупності вони зумовлюють визначення векторів у розвитку вітчизняного трудового права в цілому та необхідність аналізу класичного вчення трудові правовідносини, правові режими їх регулювання, зокрема.

Наразі можна припуститися думки, що науковці занадто захопилися теоретичними конструкціями моделі трудового правовідношення і абсолютизували його вплив на розвиток трудового права. З цього питання логічно випливає й наступне: можливо, зараз слід повертатися до того, з чого все починалося – до договірного регулювання праці, вчення про яке започаткувало трудове право?

Крім того, потребує аналізу концепція організованої праці як ознака предмета трудового права. Можна поставити питання: чи означає послаблення організаційного елемента трудового правовідношення руйнування його сталої теоретичної конструкції (що потенційно може призвести до корегування вчення про предмет трудового права)?

З огляду на вагомість факторів та значні зміни у нашому суспільстві, що зумовлюють оновлення багатьох сфер його функціонування, звернемо увагу на такі стратегічні питання для розвитку вітчизняного трудового права, як його соціальне призначення і навіть самостійність як галузі.

На мій погляд, питання «чи залишиться трудове право самостійною галуззю права», яке закономірно у середині 90-х років минулого століття виніс на обговорення науковою спільнотою видатний теоретик трудового права Л. Ю. Бугров [Бугров Л. Ю., 1995], за сучасних умов потребує уточнення. Прогнозуючи майбутнє трудового права в умовах повернення класичного підходу до системи права з поділом його масиву на публічно-правову та приватно-правову сфери, окремі науковці стверджують про автоматичне віднесення трудового права до приватно-правової сфери, де домінує цивільне право. Звідсіля робиться спрощений висновок: цивільне право обов'язково має охопити відносини у сфері праці. Та він протирічить правилам формальної логіки, оскільки за умови такого поділу не тільки трудове право, а й усі інші галузі перестають бути самостійними одиницями у системі, де елементами є сфери (приватно-правова та публічно-правова). Крім того, традиції у нормотворенні і правозастосуванні радше зумовлюють висновок, що у найближчі роки ми навряд чи перейдемо до поділу системи права на дві сфери – публічно-правову та приватно-правову.

Реалії у вигляді нетипової зайнятості та нестандартних трудових відносин не обов'язково означатимуть зростання цивільно-правової складової у регулюванні відносин у сфері праці. Трудове право здатне подолати виклики сьогодення та найближчого майбутнього власними ресурсами (такими, наприклад, як розвиток інститутів трудового договору, робочого часу, оплати праці). Тим більше, вони не означатимуть поступовий перехід до цивільно-правового регулювання трудових відносин. Найбільш палким прихильникам концепції поширення цивільного права на трудові відносини слід нагадати, що і класичні підходи, і новітні дослідження теоретиків права базуються на тому, що важливішою умовою дослідження галузі права є науково обґрунтована методологія, роль якої суттєво зростає у період реформ, що забезпечують перехід до правової держави (Курдюк Г. П., 2004). Абсолютна більшість публікацій, у яких відтворюється ідея експансії цивільного права на відносини у сфері праці, не містить ґрунтового наукового аналізу цієї проблеми з використанням сучасних досягнень теорії права. Аргументи на кшталт «робоча сила – товар, а тому її використання є предметом цивільного права» не витримують критики. Вони є очевидним спрощенням розуміння системи права та галузевого поділу суспільних відносин.

У дослідженнях теоретиків права виокремлюється сучасний плюралістичний підхід до галузевого поділу системи права. Він орієнтує на використання, крім традиційних, ще й додаткових критеріїв – галузевих правових режимів; показників замкненості правового регулювання; однорідності суспільних відносин; галузевого понятійного апарату; власних способів правового регулювання; специфіки об'єктів та суб'єктів правовідносин, їх суб'єктивних прав та юридичних обов'язків (Олейников С. М., Уварова О. О., 2018).

Найбільш палким прихильникам теорії домінування цивільного права над трудовим, які вважають працю або робочу силу товаром, можна запропонувати аргумент у відповідь: у сучасному світі фактично все майно утворюється у результаті праці. Теоретиками цивільного права визнано: основне значення у предметі цієї галузі мають майнові відносини, що виникають у зв'язку з використанням різних майнових благ (речей, робіт, послуг тощо) і засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності їх учасників (Борисова В. І., 2012). Звідсіля за бажання і у відповідь на закиди окремих цивілістів можна зробити цілком логічний висновок: оскільки цивільне право регулює майнові відносини, то воно органічно вміщується у широкий предмет трудового права, в основі якого – праця. Тоді відносини із організації праці логічно доповняться

відносинами з розподілу результатів праці (основною частиною предмета цивільного права).

Навряд чи можна як вагомі можна розглядати аргументи, що роботодавці потерпають від занадто складного порядку звільнення працівників, встановленого чинним законодавством. Роботодавець не є постраждалою стороною у трудових відносинах. Не слід залишати поза увагою суттєву обставину: серед способів ведення господарської діяльності він добровільно обирає той, що пов'язаний з наймом робочої сили, автоматично погоджуючись на трудовправовий (а не цивільно-правовий) режим регулювання відносин із праці. Він автоматично потрапляє до правового середовища, де діють гарантії для працівників, а обмеження їх звільнення з ініціативи роботодавця є міжнародним стандартом (Конвенція № 158 МОП 1982 р.).

Не слід перебільшувати й вплив на відносини у сфері праці ст. 9 Цивільного кодексу України, за якою його положення можуть застосовуватися до трудових відносин. Скоріше, тут йдеться не про трудові відносини (процес праці), а відносини майнового характеру (результат праці), які за своєю правовою природою не потрапляють до трудового права. Із змісту коментарів до ЦКУ можна зробити висновок, що тут маються на увазі норми ст. ст. 1195, 1197, 1199–1205, 1208 ЦК, якими регулюються відносини щодо зберігання майна працівників, щодо надання працівникам кредиту для сплати вартості навчання в навчальних закладах, а також про можливість регулювання відносин з приводу розголошення комерційної таємниці. Таким чином, ці норми не тільки не поширюються саме на трудові відносини, що складають сутність трудового права, а субсидіарно застосовуються до відносин, що по суті взагалі знаходяться за межами предмета трудового права.

Розвиток трудового права можна прогнозувати й з огляду на удосконалення нормативної бази, у тому числі міжнародних нормативних актів. Наразі (станом на середину вересня 2019 р.) у владних інстанціях актуальною є позиція, що Трудовий кодекс має бути затвердженим найближчими місяцями. Крім позитивного настрою, такий підхід потребує застосування у роботі над кодексом професійного підходу, системного бачення правового регулювання. Звичайно, хочеться сподіватися на успіх цієї нормотворчої роботи. Але реалії свідчать, що у цьому процесі слід діяти з усією відповідальністю, аби уникнути можливих суттєвих помилок у результаті невиважених дій (як це було із недавньою спробою поспіхом скасувати дію актів радянських часів, до яких автоматично входив і чинний КЗпП).

Євроінтеграційні процеси зумовлюють дослідження досвіду розвитку права Європи у сфері праці. За свідченням фахівців, зараз вже майже не

заперечується неможливість збереження трудових відносин працівника з роботодавцем протягом всього трудового життя, що фактично було втіленням стандартного трудового правовідношення. Правове регулювання відносин у сфері праці у багатьох країнах світу стають гарантії, спрямовані на мінімізацію небажаних для працівників наслідків, пов'язаних із втратою роботи (професійна перепідготовка для подальшого працевлаштування, достатній рівень соціальних допомог у період пошуку нової роботи) (Радевич Є. Р., 2014). Таким чином, на Заході трудове право набуває напрямку трансформації у більш широке право зайнятості з одночасним зростанням його соціально-правової складової.

У процесі удосконалення національного законодавства про працю, не зважаючи на важливість для перспективи таких актів ЄС, як директиви «Про роботу на умовах неповного робочого часу» (97/81/ЕС від 15.12.1997 р.), «Про роботу за строковими трудовими договорами» (1999/70/ЕС від 28.06. 1999 р.), «Про позикову працю» (2008/14/ЕС від 19.11.2008 р.), необхідно зважувати на вимоги ратифікованої Україною Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. Вона вже є частиною національного законодавства, а нею строкові трудові договори визнано не правилом, а виключенням.

Уявляється, аналізовані процеси у сукупності будуть означати не радикальне реформування трудового права (а тим більше, поглинання його цивільним правом), а осучаснення вітчизняного трудового права під впливом об'єктивних загальносвітових, європейських і вітчизняних факторів.

**Амелічева Л. П.,**

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

## **КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ФУНКЦІЇ, ПЕРЕВАГИ Й НЕДОЛІКИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ (ЗА ЕКОНОМОМЕТРИЧНИМ ПІДХОДОМ ТА ЦІЛІСНИМ В КОНТЕКСТІ ПРАВ ЛЮДИНИ)**

Не так давно світова спільнота відзначала декілька знакових ювілеїв у сфері прав людини. Так, у 2018 році відбулося сімдесятиріччя з дня

ухвалення Загальної декларації прав людини (ГА ООН, 11.12.1948), в якій закріплено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці, на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування для неї самої та її сім'ї, що доповнюється у разі необхідності іншими засобами соціального забезпечення й ін. У 2019 році – сторіччя з дня створення Міжнародної організації праці як спеціалізованої установи ООН, що по праву має статус авторитетної та глобальної правозахисної організації й яка займається проблемами в сфері праці (ця подія ознаменувалася ще й прийняттям Декларації сторіччя МОП про майбутнє сфери праці (МОП, 21.06.2019). Також варто зауважити, що у 2018 році виповнилося 30 років з моменту ініціювання МОП концепції гідної праці та прийняття нею Декларації «Про основні принципи та права у світі праці» (МОП, 18.06.1998), в якій були закріплені ключові компоненти гідної праці й основоположні принципи її забезпечення. Такий збіг знаків і символів, з точки зору семіотики, іноді під час проведення досліджень дозволяє вийти за межі «сухої» науковості та поглянути на наповнений екзистенційними сенсами життєсвіт людини і знання про нього як на цілісність, особливо враховуючи, що однією з особливостей семіотики часто називають її міждисциплінарний характер.

Отже, метою роботи є висвітлення змісту й ключових компонентів гідної праці, які запропоновані, в першу чергу, МОП, дослідження функцій концепції гідної праці, виявлення переваг й недоліків реалізації цієї концепції, застосовуючи до питання забезпечення права на гідну працю як економічний підхід, так і цілісний підхід у контексті прав людини.

Аналіз численних доповідей та заяв від офіційних представників МОП дозволив виявити різноманітні визначення гідної праці, які характеризують сутність та зміст цього поняття і мають певну цінність для науки, зокрема, трудової. Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють вагомий роль для розвитку концепції гідної праці. Отже, зауважимо, деякі найбільш змістовні з цих визначень, де гідна праця, це: 1) вища форма соціально-трудова відносина і одне з найскладніших суспільних явищ через різноманіття і різноспрямованість причинно-наслідкових зв'язків між його різними елементами і факторами, що визначають характер і тенденції розвитку (Доповідь країни про гідну працю – РФ, 2008); 2) життєво важливий елемент скорочення масштабів бідності й основа основ соціальної мобільності та прагнення мільйонів людей планети до того, щоб

зарахувати себе до середнього класу і зберігати за собою цей статус (доповідь Генерального директора МОП «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє», 2008 р.); 3) одне з прав людини, що визнано у Загальній декларації прав людини, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, а також підтримується Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок, Конвенцією про права дитини, Міжнародною конвенцією про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, а також визнаними міжнародною спільнотою вісьмома основоположними конвенціями МОП, що стосуються дитячої праці, примусової праці, недискримінації й свободи асоціацій, та мають особливе значення як для прав людини, так і для створення гідних умов праці (заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини, 2013) та ін.

Крім багатоаспектності й поліфункціональності гідна праця характеризується ще й тим, що вона піддається вимірюванню й оцінці через економічні та правові індикатори (показники) в будь-якій країні (за різними методиками ООН, МОП й ін.). Варто зауважити, що нині користується високим попитом як серед науковців, так і серед звичайних працівників, Всесвітня мережа «WageIndicator.org» Фонду «WageIndicator» (некомерційного, запущеного у 2001 році в рамках досліджень Університету Амстердама з метою створення більш прозорого ринку праці для працівників і роботодавців), яка в режимі он- та офлайн дозволяє всім бажаючим пройти анкетування «Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях» за посиланням: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/decent-work-check> й дізнатися про рівень гідних умов праці за певною професією та регіоном перебування. Для України цим Фондом розроблений і запущений сайт [mojazarplata.com.ua](https://mojazarplata.com.ua), де також можна пройти таке анкетування за посиланням: <https://mojazarplata.com.ua/ru/zarabotok/voprosnik-o-rabote>. На вказаних сайтах працівники можуть ознайомитися з корисною правовою інформацією за всіма умовами гідної праці. Такі сайти, свого роду, є «омбудсменами гідної праці», адже за рік їх відвідують біля 30 млн бажаючих із 101-ї країни на сьогодні.

В Програмі гідної праці, яка базується на принципі соціальної справедливості, що має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру, передбачені чотири ключові компоненти (критерії, складові, характеристики) гідної праці, а саме: повна та продуктивна зайня-

тість; соціальний захист; соціальний діалог; повага до трудових прав. Також варто зауважити, що в ситуації, коли не виконується хоча б один з цих критеріїв гідної праці, тоді прийнято говорити про її дефіцит, як про ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) обліку, яке відповідає поняттю «гідна праця».

В Програмі гідної праці передбачені стратегічні завдання до вказаних критеріїв гідної праці, які повинні виконуватися всіма країнами-членами МОП, а саме: 1) сприяння повній та продуктивній зайнятості шляхом формування стабільного інституційного та економічного середовища; 2) розробка і розширення заходів соціального захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам; 3) сприяння соціальному діалогу й трипартизму як належному способу через надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам, в тому числі щодо визнання трудових правовідносин; 4) дотримання, сприяння й реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних задач.

Отже, в Програмі гідної праці, на жаль, немає дефініції ані гідної праці, ані права на гідну працю, зокрема, й в контексті права людини. За цією Програмою забезпечення гідної праці передбачається за прагматичним підходом МОП, коли гідна праця є лише ключовою умовою сталого розвитку, вирішення проблеми нерівності доходів і викорінення бідності, з особливою увагою до районів, які зачеплені конфліктами, лихами та іншими надзвичайними ситуаціями гуманітарного порядку. Інакше кажучи, гідна праця і багатогранна політика, яку МОП допомагає розробляти на її підтримку, є найважливішим фактором, що дозволяє розірвати порочне коло і закласти фундамент під будівництво стійкої економіки і суспільства.

Слід зауважити, що в науковій площині багато вчених-правознавців таких, як В. В. Жернаков, Т. О. Зікіна, Дж. МакНотон, К. Л. Томашевський, Д. Ф. Фрей й ін. активно досліджують сутність і зміст права на гідну працю, відносять його до прав людини, критикують існуючий прагматичний (економетричний) підхід МОП до питання забезпечення гідної праці й пропонують замість нього застосовувати цілісний у контексті прав людини.

Далі варто зазначити функції концепції гідної праці для повноцінного розуміння її реальної ролі у науці й суспільстві. Варто зауважити, що

в спеціальній літературі пропонуються такі її функції, як: 1) методологічна, що полягає у формуванні методологічних підходів до визначення критеріїв (компонентів) гідної праці, підходів до питання її забезпечення (економетричного чи людиноцентристського) й ін.; 2) соціальна й економічна, що відображають можливості у підвищенні соціально-економічної ефективності розвитку соціально-трудова сфери суспільства (так, у разі зростання продуктивності праці й ВВП за рахунок підвищення рівня кваліфікації й мотивації працівників і поліпшення їх здоров'я – відбувається певний економічний ефект, й одночасно підвищується рівень життя працюючих за рахунок зростання купівельної спроможності зарплати – відбувається соціальний ефект й ін.); 3) організаційно-управлінська, полягає у науковому обґрунтуванні соціально-економічної політики держави в цілому, та її регіонів у сфері зайнятості й суспільно-трудова відносин, розробки практичних рекомендацій щодо реалізації концепції гідної праці на практиці; 4) світоглядна, реалізується через систему науково-обґрунтованих принципів гідної праці, включає в себе виховну функцію, яка формує у працівників нову культуру праці, що базується на принципі поваги гідності працюючого й ін.).

На наш погляд, зазначена класифікація потребує удосконалення. Адже не можна не поміти, що концепція гідної праці виконує й правову функцію, адже, інституалізація її відбулася в багатьох міжнародних стандартах праці, в національних законодавствах багатьох країн світу. В цю функцію логічно включити ще й захисну. Адже і МОП, і ООН – це глобальні й авторитетні правозахисні організації зі своїми наглядовими механізмами, які розповсюджуються на уряди країн-членів ООН і МОП, й сприяють виконанню цими урядами усіх стратегічних завдань концепції гідної праці – отже, відбувається правозахисний ефект).

Таким чином, у роботі здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягало у дослідженні основних положень концепції гідної праці (змісту гідної праці та її компонентів, функцій концепції гідної праці й ін.). Виявлено існування двох підходів до питання щодо забезпечення гідної праці (економетричний та цілісний у контексті прав людини). Удосконалено класифікацію функцій гідної праці. До існуючих вже в науці функцій, таких як: методологічна, соціальна й економічна, організаційно-управлінська, світоглядна (у тому числі, виховна), запропоновано додати нову функцію – правову (у тому числі – захисну), що дозволяє всебічно охарактеризувати концепцію гідної праці з теоретико-правової точки зору.

**Арсентьєва О. С.,**

канд. юрид. наук, доцент, декан юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дала

## **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОBOB'ЯЗКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ**

За організаціями роботодавців та їх об'єднаннями закріплено низку обов'язків, які пропонуємо розділити на такі групи залежно від їх галузевої приналежності: 1) обов'язки у колективному трудовому праві; 2) обов'язки у сфері управління, контролю та нагляду; 3) обов'язки у розбудові соціального партнерства; 4) обов'язки у сфері формування державної політики; 5) обов'язок участі у медіаційних процесах, примирних процедурах.

До обов'язків організацій роботодавців та їх об'єднань у колективному трудовому праві ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та положення Закону України «Про колективні договори і угоди» відносять участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Вказані нормативно-правові акти зобов'язують організації роботодавців та їх об'єднання забезпечувати виконання колективних угод.

Статтями 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання колективного договору, угоди, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Проте вказані порушення досить складно довести на практиці, оскільки Закон не містить переліку можливих порушень з боку партнерів із переговорів. Водночас зі змісту статті випливає, що ухилення від участі у переговорах є самостійним видом порушень ведення колективних переговорів, оскільки далі в статті йдеться про порушення строку, визначеного частиною третьою статті 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» (про обов'язок другої сторони протягом семи днів розпочати переговори), а також про не забезпечення роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки. Водночас під час ведення колективних переговорів можливі й інші порушення порядку їх ведення: не-

дотримання процедури ведення колективних переговорів, який визначений законодавством і угодою сторін; надання неправдивої чи неповної інформації однією з сторін колективних переговорів іншій стороні; несвоєчасне висування повноважних представників для участі у колективних переговорах; висування вимог щодо кількісного і персонального складу представників іншої сторони; висування вимог, які свідомо інша сторона не може виконати; переривання та припинення переговорів без відповідного обґрунтування; здійснення дій, які можуть підірвати авторитет іншої сторони, або здійснення тиску на представників сторін. Н. Л. Лютов пропонує закріпити ще такі порушення, які не повинні допускатися будь-якою стороною: ухилення понад два робочих днів від аргументованої відповіді на пропозицію іншої сторони, а також пропозиція до обговорення питань, які вже раніше обговорювалися та з яких досягнуто угоду сторін; необґрунтована відмова від більш сприятливої для іншої сторони позиції у переговорах, яка не супроводжується рівноцінними поступками у будь-якому питанні, яке є предметом розбіжностей між сторонами; висування вимог з попередньою вказівкою на неможливість компромісного діалогу щодо цих вимог; будь-які порушення трудового законодавства, пов'язані з проведенням колективних переговорів і вирішенням колективних трудових спорів.

Більше того, відповідно до ст. 20 Закону України «Про колективні договори і угоди», листа Державної інспекції України з питань праці «Про відповідальність за ухилення від колективних переговорів» від 14.08.2013 р. № 3159/16/24/01/3101–13 законодавець надав право державним інспекторам з питань праці складати протоколи про адміністративні правопорушення за даними статтями КУпАП, а саме за: ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, за порушення чи не виконання його умов та ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за його виконанням, виключно за вимогою однієї зі сторін колективного договору (ст. ст. 41–1, 41–2, 41–3, абз. 15 ч. 1 ст. 255 КУпАП).

З вищевказаного випливає ще одне право організацій роботодавців та їх об'єднань вносити подання до суду, відповідної державної територіальної інспекції з праці з вимогою притягнути до відповідальності іншу сторону колективних переговорів за порушення ст. ст. 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди», без реалізації якого неможливе ініціювання процесу притягнення до відповідальності взагалі. Вказане право слід віднести до категорії деліктного.

У свою чергу до обов'язків у сфері управління, контролю та нагляду слід віднести: 1) законодавчо встановлений обов'язок здійснення контролю та забезпечення виконання колективних договорів і угод; 2) обов'язок, передбачений ст. 23 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», щодо здійснення організаціями роботодавців, їх об'єднаннями нагляду за діяльністю фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; 3) обов'язок щодо участі в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Так, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачено структуру, функції Фонду соціального страхування України – некомерційної самоврядної організації, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. Управляють Фондом правління і його виконавча дирекція. До складу правління входять представники держави, застрахованих працівників і роботодавців – по 7 осіб від трьох представницьких сторін. Представників держави призначає Кабінет Міністрів, а представники працівників і роботодавців делегуються чи обираються об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року передбачено, що управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців (ст. 10 Закону). До складу правління Фонду входять по 5 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців. Представниками держави є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Представники застрахованих осіб та роботодавців делегуються профспілками, їхніми об'єднаннями та об'єднаннями роботодавців.

Статтею 20 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» за організаціями роботодавців та їх об'єднаннями закріплено обов'язок участі у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених Законом України «Про соціальний діалог в Україні», угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

До обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань віднесено також обов'язки щодо участі у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення.

Так, організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом із профспілками, їх об'єднаннями, іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Крім того, досліджувані суб'єкти трудового права на паритетних засадах з професійними спілками, їх об'єднаннями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості населення на відповідному рівні.

До обов'язку участі у медіаційних процесах, примирних процедурах нами віднесено обов'язки, передбачені ст. 24 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зокрема, це обов'язок у випадках, встановлених вказаними нормативно-правовими актами виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту), входити до складу та брати участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

**Байло О. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Одеського національного університету  
імені І. І. Мечникова

## **ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Умови сьогодення вимагають діджиталізації усіх сфер життя. Правове регулювання трудових відносин визначено нормативними актами більшість, з яких є застарілими та такими, що не відповідають сучасним вимогам. Серед правників, які вивчали проблематику електронного документообігу у сфері трудових правовідносин варто відзначити Бурчак А., Поганську О., Трофименко М., Цесарського Ф. тощо.

Електронний документ, створений за допомогою засобів автоматизації документообігу, підписаний електронним цифровим підписом і збережений у системі у вигляді файлу відповідного формату, значно спрощує роботу з великими обсягами інформації.

Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов’язкові реквізити документа. Сфера застосування електронних документів у сфері праці доволі широка.

Так, наразі на законодавчому рівні визначені механізми функціонування електронного реєстру листків непрацездатності та повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу.

Постановою Кабінету Міністрів України № 328 від 17 квітня 2019 р. «Деякі питання організації ведення Електронного реєстру листків непрацездатності та надання інформації з нього» було визначено засади функціонування електронного реєстру листків непрацездатності. Реєстр ведеться з метою забезпечення накопичення, зберігання та використання інформації про видані, продовжені та обліковані листки непрацездатності для реалізації прав застрахованих осіб на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах, оплати перших п’яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, а також для проведення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності.

Чинним КЗпП як обов’язкові умови допущення до роботи працівника передбачено укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. А саме, повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: а) засобами електронного зв’язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; б) на паперових носіях разом з копією в електронній формі; в) на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п’ятьма особами.

Так, доцільним видається запровадження можливості укладання трудового договору у вигляді електронного документу.

Почанська О. наголошує на перевазі такої форми трудового договору для надомних працівників, оскільки присутність таких працівників під час прийняття на роботу є обов'язковою, у зв'язку із тим, що надомнику не потрібне ознайомлення з місцем майбутньої роботи, тому що він виконує свої обов'язки за місцем його проживання або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця. Також співбесіда та з'ясування питання щодо обсягу виконуваної роботи при укладенні трудового договору з працівником-надомником можуть бути визначені дистанційно, з використанням сучасних інформаційних технологій та мережі Інтернет (наприклад, через програму Skype).

Швец Н., Черняченко Д. запропоновано розглядати електронний трудовий договір як угоду між працівником та роботодавцем, зміст якої закріплений за допомогою цифрової інформації у вигляді електронного документа, аудіо- або відеозапису з обов'язковим посвідченням удосконаленим електронним цифровим підписом з боку працівника та роботодавця. Так, на думку авторів запропоноване визначення характеризує основні ознаки класичного розуміння трудового договору, а також акумулює ті додаткові обов'язкові ознаки, що дозволяють розмежовувати договори, укладені в усній чи письмовій формі, від договорів, укладених в електронній формі.

Серед іншого заміна звичайного кадрового документообігу на електронний видається можливою щодо службових відряджень; відпусток (в т. ч. ознайомлення з графіком відпусток і повідомлення працівника про час початку відпустки); ознайомлення працівників з локальними нормативними актами, безпосередньо пов'язаними з їх трудовою діяльністю та інші.

Отже, з розвитком новітніх інформаційних технологій набуває актуальності питання правової регламентації впровадження електронного документообігу у сфері правового регулювання праці. Серед недоліків застосування електронного документообігу у сфері трудових правовідносин можна виокремити такі: а) проблеми при втраті роботодавцем інформації на електронних носіях, помилки програмного забезпечення при передачі і обробці даних в електронному вигляді можуть також призвести до прийняття неправомірних рішень контрольно-наглядовими органами; б) при втраті інформації з корпоративних систем роботодавця при веденні кадрового документообігу тільки в електронному вигляді, працівнико-

ві буде важко захистити свої права і гарантії. Проте, запровадження можливості застосування електронного документообігу у сфері регулювання праці дозволить: а) прискорити процеси підписання кадрових документів; б) здійснювати більш ефективний контроль за підписанням кадрових документів; в) зберігати документи протягом більш тривалого часу в порівнянні з паперовими; г) економити простір для зберігання; д) знизити витрати на оргтехніку та витратні матеріали; е) забезпечити доступу до архіву документів; є) оперативно надавати документи контролюючим органам.

**Встухова І. А.,**

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

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНАГОРОДИ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ**

1. Винагорода має велике значення як при виконанні будь-якого виду роботи у трудових правовідносинах, так й при здійсненні певної послуги, тощо. Під «винагородою» розглядають те, що є платою за працю, нагородою за які-небудь заслуги, нагорода, плата, платня, премія, мзда, гонорар, віддяка, а також те, що дається або робиться замість чого-небудь втраченого; заподіяного; відшкодування, компенсація (с. 226) (Новий тлумачний словник української мови у 3-х томах. – Київ. – Вид-во «Аконіт». – Т.1. – 926 с.). У трудовому законодавстві України термін «винагорода» пов'язано із поняттям заробітної плати. Так, згідно ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічне визначенні міститься уст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (далі ЗУ «Про оплату праці»). Необхідно звернути увагу на те, що ЗУ «Про оплату праці» при визначенні структури заробітної плати до основної відносить винагороду за виконану роботу згідно встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), адо додаткової – винагороду за працю понад установлені норми, за трудо-

ві успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає також доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Структура містить інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Запропоноване проектом Трудового кодексу (тираж № 1658 від 24.08.2017) (далі проект ТК) поняття заробітної плати є ідентичним тим, котрі містяться у вище наведених нормативно-правових актах. Складові основної заробітної плати також відповідають положенням нині діючого трудового законодавства. До змісту додаткової заробітної плати проектом ТК віднесено виплати за перевиконання норм праці у разі застосування відрядної форми оплати праці, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат. Тобто, констатуємо, інші заохочувальні та компенсаційні виплати у структурі заробітної плати окремо не виділено. Таким чином, аналіз вище вказаних нормативно-правових актів дає можливість зробити висновок про те, що до винагород, крім заробітної плати, законодавець відносить надбавки, доплати, премії, інші заохочення та заохочувальні виплати, котрі встановлені як на державному так і на локальному рівнях. Слід уточнити, що дане наукове дослідження присвячене аналізу правового регулювання винагороди у трудових правовідносинах на сучасному етапі розвитку нашої держави.

**2.** Вважаємо, що до винагороди також можна віднести заохочення, котрі застосовуються до працівників котрі належним чином виконують свої трудові обов'язки й не допускають порушень трудової дисципліни. У діючому трудовому законодавстві України передбачено певні заохочення як один із методів забезпечення трудової дисципліни. Так, згідно ст. 143 КЗпП до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. На підставі ст. 145 КЗпП працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Статтею 146 КЗпП передбачено заохочення за особливі трудові заслуги: працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

3. Зрозуміло, роботодавцем при застосовуванні будь-яких заходів заохочення або різних видів винагород (надбавки, доплати, премії, інші заохочення та заохочувальні виплати) завжди враховуються досягнення та результати роботи конкретного працівника. Це є абсолютно правильним й справедливим. В даному випадку слід виходити з того, що трудові відносини носять індивідуальний характер, трудовий договір укладено з кожним працівником, заробітна плата виплачується конкретно працівникові за особисто виконану ним роботу. Таким чином, при оцінці роботи працівника роботодавець аналізує його роботу й звичайно застосовує будь-які заохочення або різні види винагороди виходячи із кінцевих результатів роботи.

4. Необхідно звернути увагу на те, що в останні роки система розробки програм винагороди була відносно простим завданням із пошуку правильного співвідношення компенсаційних виплат і традиційних переваг. Однак, як вважають фахівці, цей підхід на сьогодні є застарілим й не відповідає новим економічним умовам, а також відносинам між роботодавцем та працівником. Керівники багатьох підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та видів господарювання, дійшли висновку що ефективність залучення, мотивації та розвитку фахівців забезпечується лише завдяки цілісній та гнучкій системі персоналізованої винагороди. Роботодавці добре розуміють, що ефективні програми винагороди передбачають наявність особистих відносин з кожним працівником, і що цей новий підхід до винагородження працівників може, за умови його коректного впровадження, стати величезною конкурентною перевагою (Дослідження «Глобальні тенденції у сфері управління персоналом – 2018 Компанії «Делойт». Розділ третій). У поточних програмах винагород було визначено певні параметри, які не враховують інтереси працівників. Дані дослідження свідчать, що 20% кампаній здійснюють оцінку ефективності працівників частіше ніж один раз на рік, але лише 9% коригують зарплати з цією ж періодичністю. Проблему ускладнює той факт, що програми винагороди є негнучкими і переважно враховують лише досвід і стаж роботи. Важливим моментом є те, що організації не використовують можливість краще зрозуміти особливості працівників і адаптувати ширший

спектр винагород до більш різноманітної робочої сили. Програми винагород залишаються зорієнтованими здебільшого на традиційних працівників (штатних, із робочим місцем в офісі) і традиційні види переваг, як-от медичне страхування, відпустка через хворобу і виплати надурочних. У багатьох із них не враховуються такі елементи, як гнучкість, розвиток, визнання та інші засоби стимулювання, особливо для контрактних або інших позаштатних співробітників. У результатах дослідження звернена увага на те, що компанії, які кардинально оновили свої програми винагороди за рахунок їхнього урізноманітнення та персоналізації, спостерігають поліпшення результатів. Деякі компанії застосовують творчі підходи для досягнення більшої узгодженості між стратегією винагороди, інтересами окремих працівників і цілями компанії. Так, компанія Patagonia застосовує інноваційну модель компенсаційних виплат і винагороди, яка повністю відповідає її культурі та ідентичності. Її модель полягає у нетрадиційному підході до винагороди, який враховує різні аспекти життя працівників як на роботі, так і поза нею. Вона передбачає 26 триденних вихідних на рік, вільний робочий графік (так звану «політику серфінгу», згідно з якою працівники можуть займатися серфінгом або іншими вправами у робочий час), а також має великі переваги для працівників-батьків, забезпечуючи в офісному приміщенні можливість денного перебування для дітей, які потребують батьківського нагляду або грудного годування. Керівництво компанії твердо вірить у залучення закоханих у справу й мотивованих людей, які готові відстоювати те, у що вірять. І як результат компанія вже відчула підвищення ефективності та продуктивності своїх працівників, коли ті отримують відповідну винагороду. На багатьох підприємствах визнали потребу змінювати систему винагороди за рахунок більшої персоналізації, гнучкості та цілісності застосовуваних підходів, узгоджуючи її з іншими стратегіями управління персоналом компанії.

**5.** Аналіз діяльності вказаних компаній свідчить про те, що у сучасних умовах в Україні слід переосмислювати підходи до такого поняття як винагорода при виконання трудових обов'язків й на законодавчому рівні закріпити її принципи, види, форми, цілі. На підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності не завадило б розширити систему та порядок застосування винагород. Встановлені у трудовому законодавстві винагороди та заохочення за сумлінну працю мають дуже важливе значення в оцінці роботи кожного працівника. Але не треба забувати, що життя йде вперед. Вважаємо, що винагорода включає в себе всі фактори, які є цінними для кожного із співробітників. На наш погляд, працівника необхідно

ознайомити із системою винагороди, що діє на підприємстві, в установі, організації вже при укладенні трудового договору. Після ознайомлення з цими даними працівник може визначити умови, які створені на даному місці роботи, і розраховувати співвідношення своїх потреб з доходами. Розмір отриманої винагороди обов'язково повинен залежати від досягнутих заслуг працівника, його особистісних здібностей, сумлінності в роботі і т. ін. Суттєвий розмір отриманої винагороди буде свідчити про високий рівень його кваліфікації, професіоналізм, майстерність, повагу до нього з боку керівництва і т. п. Розроблена й запроваджена система винагороди на підприємстві повинна виконувати певні функції – позитивно сприяти на всіх членів трудового колективу, поведінку кожного працівника й особливо на результати трудової діяльності. Важливою умовою при цьому є об'єднання головних завдань конкретного підприємства й матеріальної зацікавленості персоналу. На наш погляд, таке поєднання дозволить будь-якому підприємству досягти поставлених перед ним цілей й сприятиме здоровому психологічному клімату у колективі.

**Волк Е. А.,**

канд. юрид. наук, доцент, професор кафедри громадянсько-правових дисциплін Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

## **СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И РАБОТНИКАМИ С ДЕТЬМИ**

Одним из признаков трудовых отношений является их стабильность. Распространенные в настоящее время гибкие формы занятости характеризуются изменением одного или нескольких традиционных признаков трудовых отношений, в том числе заключением краткосрочных трудовых договоров. В Республике Беларусь широкое распространение получили контракты, которые являются видом срочного трудового договора, заключаются сроком от 1 года до 5 лет и обладают рядом особенностей. Контракты заключаются при постоянном характере работы. В то время

как по общему правилу в Беларуси, как и в большинстве государств – членов Евразийского экономического союза (Армении, Кыргызстане и России) срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В Трудовом кодексе Казахстана содержится норма, которая позволяет заключать срочный трудовой договор на срок не менее одного года без обоснования причин. Однако продлевать срочный трудовой договор можно не более двух раз.

Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 №219-З, который вступает в силу с 27.01.2020 вносятся значительные изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), в том числе вводится отдельная глава, посвященная контрактам. Для некоторых категорий работников предусмотрены дополнительные гарантии по продлению (заключению новых) контрактов.

С беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, контракты не заключаются без их согласия. В данном случае не имеет значение срок беременности и количество детей (достаточно хотя бы одного ребенка в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида – до 18 лет).

По общему правилу, если работник работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, то с ним также можно заключить контракт только с его согласия. Отличие заключается в том, что если беременная женщина или женщина, имеющая ребенка до трех лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) откажется от заключения контракта, то она будет продолжать работать по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а если откажется другой работник, то он будет уволен по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Полагаем, в коллективных договорах можно расширить рассматриваемую гарантию и установить правило о том, что контракты заключаются только с согласия женщин (отцов вместо матери), работающих по трудовым договорам с неопределенным сроком, если у них есть дети-инвалиды вне зависимости от возраста. Безусловно степень инвалидности может быть разной, однако установление стабильных трудовых отношений необходимо также для работников, чьи дети-инвалиды уже достигли 18 лет, но как и прежде нуждаются в непрерывном уходе.

В ч. 2 ст. 261<sup>5</sup> ТК закреплено, что срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон. Из смысла данного правила следует, что если истекает срок действия контракта с беременной женщиной, то при ее желании у нанимателя появляется обязанность его продлить как минимум на период беременности. Несмотря на то, что в норме четко не указано на обязанность нанимателя, толковать ее следует именно так. Если бы законодатель желал закрепить право нанимателя на продление контракта, то скорее использовались бы такие фразы, как «срок действия контракта может быть продлен» или «наниматель вправе продлить срок действия контракта» (по аналогии с ч. 1 ст. 261<sup>4</sup> ТК).

На наш взгляд, данную норму следует толковать расширительно, и если истекает максимальный срок действия контракта, то наниматель обязан заключить новый контракт с согласия работника. При этом необходимо учитывать, что минимальный срок заключения контракта составляет один год. Идея рассматриваемой гарантии заключается в обязанности нанимателя посредством как продления, так и заключения контракта сохранить трудовые отношения с работницей, которая выполняет такую важную социальную функцию как материнство и нуждается в дополнительной защите.

В данном случае срок продления контракта определяется продолжительностью беременности. Однако по общему правилу контракт продлевается на срок не менее одного года, а на меньший срок продлевается с согласия работника (ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК). Даже если стороны договорятся продлить контракт непосредственно на период беременности, сделать это будет сложно, поскольку заранее известна лишь предполагаемая дата родов.

На основании ст. 184 ТК женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 дней (в случае осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 140 дней), которые делятся примерно пополам до родов и после. Соответственно после рождения ребенка женщина будет еще около 1,5–2 месяцев находиться в отпуске по беременности и родам. В этом случае для нее также действует гарантия об обязанности нанимателя продлевать трудовые отношения (п. 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК). При определении срока продления контракта с беременной женщиной целесообразно использовать общее правило и с согласия работника продлевать его действие минимум на

один год или больший срок, чтобы избежать многочисленных продлений срока действия контракта.

Пункт 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК устанавливает гарантию, обеспечивающую продление трудовых отношений с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. С названными категориями работников наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта или заключить новый на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

При применении данной, как и иных рассматриваемых гарантии следует учитывать положения о минимальных сроках заключения и продления контракта. Например, если у работника истекает максимальный срок действия контракта и до окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет остается 6 месяцев, то необходимо заключить новый контракт минимум на один год. Если же, например, истекает четырехлетний срок действия контракта и до окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет остается 6 месяцев, то, полагаем, контракт также следует продлить минимум на один год (ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК). Если работник даст свое письменное согласие (в форме заявления), тогда продление контракта возможно и на 6 месяцев. В случае, если наниматель предлагает продлить контракт на 6 месяцев, а работник настаивает на продлении на один год ссылаясь на ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК, то работника нельзя уволить по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК (истечение срока действия трудового договора). Данный вывод вытекает из того, что идея нормы заключается в закреплении обязанности нанимателя продлить трудовые отношения с определенными категориями работников с их согласия, а срок продления не является исключением из общего правила, а дополнительной гарантией к нему.

Данная гарантия распространяется не только на матерей, но и на отцов и опекунов, которые непосредственно находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Уточнение о том, что наниматель обязан продлить срок действия контракта или заключить новый с «отцом ребенка вместо матери», подчеркивает, что гарантия предоставляется лишь одному родителю. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 185 ТК отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может предоставляться по усмотрению семьи не только матери или отцу, но и другому родственнику, члену семьи ребенка. Но рассматриваемая гаран-

тия на других членов семьи и родственников не распространяется. Полагаем, что в коллективных договорах целесообразно предусматривать данную гарантию в отношении любого родственника, который находится в названном отпуске.

Следующей гарантией законодатель подчеркнул важность установления стабильных трудовых отношений с работниками, имеющими малолетних детей. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (п. 2 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК). Данная гарантия также распространяется только на мать, отца вместо матери и опекуна ребенка.

Воспользоваться рассматриваемой гарантией вправе работник, приступивший к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Работнику следует учитывать, что может сложиться следующая ситуация: срок действия контракта истекает в день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Формально наниматель вправе в этот день уволить работника в связи с истечением срока действия контракта. По общему правилу, наниматель должен предупредить работника о своем намерении не менее чем за один месяц, но если он этого не сделает, то право на увольнение работника все равно есть. Причем данное нарушение не повлечет восстановление работника на работе. В такой ситуации работник, желающий гарантированно продлить трудовые отношения, должен выйти на работу хотя бы на один день раньше окончания указанного отпуска. Поскольку отпуск в соответствии со ст. 185 ТК используется по желанию работника, то его можно прервать в любое время, написав заявление. Отказать в выходе на работу такому работнику наниматель не вправе. Срок продления (заключения) контракта в данном случае определяется днем рождения ребенка (когда ему исполнится пять лет).

Рассмотренные гарантии призваны снизить риск остаться без работы для лиц, которые совмещают работу и выполнение семейных обязанностей, и способствуют установлению более стабильных отношений с указанными работниками, нуждающимися в постоянном доходе и не всегда способными выдержать высокую конкуренцию на рынке труда с учетом своего семейного положения.

**Гончарук В. В.,**

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

## **КЕРІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Наразі не втрачає своєї актуальності наукова дискусія щодо ролі та значення відповідальності у сучасному трудовому праві, наріжним каменем якої є питання про те, чи відповідають положення чинного трудового законодавства вимогам ринкової економіки. Не є таємницею, що правовідносини між роботодавцем і працівником у численних випадках породжують не лише спірні, а іноді й конфліктні ситуації, що є закономірним, оскільки інтереси роботодавця та працівника співпадають не завжди, оскільки роботодавець, зазвичай, прагне при якнайменших грошових, фізичних чи інтелектуальних витратах власних ресурсів, отримати якомога більше прибутків, водночас із чим працівникові необхідно при якнайменших особистих ресурсних затратах отримати якнайбільшу фінансову винагороду.

Відповідно до ст. 265 КЗпП посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Також юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу. Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю. Суб'єктами відповідальності можуть бути власники підприємств, керівники, їх заступники, керівники структурних підрозділів, головні бухгалтери, а також інші посадові особи, які безпосередньо відповідають за дотримання законодавства про працю.

Згідно зі ст. 65 Господарського кодексу для керівництва господарською діяльністю підприємства власник безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства призначає керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства діє без доручення від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними

особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Натомість трактування даного поняття у чинному КЗпП наразі відсутнє, що на нашу думку, потребує негайного доопрацювання, що змогло би значно полегшити вирішення завдань правозастосування.

Національним класифікатором професій ДК 003:2010 передбачено широке коло професій, які пов'язані зі здійсненням численних функцій управління та керівництва підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та видів економічної діяльності. Так, до керівників віднесено:

- вищі посадові особи органів влади та органів місцевого самоврядування;
- керівники підприємств, установ, організацій;
- вищі посадові особи самоврядних організацій та громадських організацій;
- головні фахівці – керівники підрозділів;
- керівники виробничих підрозділів, начальники (майстри) виробничих дільниць тощо;
- керівники функціональних підрозділів, керівники проектів тощо;
- менеджери (управителі) у різних сферах діяльності.

Також маємо констатувати, що не всі керівники можуть бути суб'єктами відповідальності у трудовому праві, адже не кожний керівник здійснює свою діяльність на підставі трудового договору. У такому випадку з числа суб'єктів маємо виключити керівників – власників підприємства, установ, організації. Відтак, означений керівник всеодно матиме негативні наслідки за шкоду, яка була спричинена його працівникові: будь то майнова чи моральна шкода, а також шкода, спричинена здоров'ю працівника внаслідок виконання трудових обов'язків. У такому випадку відповідальність керівника-власника є результатом невиконання ним покладених на нього ж трудових обов'язків, проте суб'єктом відповідальності є безпосередньо підприємство, установа, організація, а не особисто його керівник-власник. Як виключення, якщо керівник-власник є суб'єктом підприємницької діяльності – фізичною особою, тоді матеріальна відповідальність буде покладатись на нього персонально.

Так, серед найхарактерніших прикладів порушень трудового законодавства керівниками, можемо назвати незаконне звільнення працівників, несвоєчасну виплату заробітної плати, недотримання норм охорони праці, невиконання зобов'язань за колективними договорами та втручання в за-

конну діяльність професійних спілок (як то змушування їхніх членів щодо надання згоди на звільнення (не)потрібного працівника).

Нагадаємо, що згідно зі ст. 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Перелік є вичерпним, проте законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Натомість, необхідно зазначити, що вказана проблема нівелюється з прийняттям нового Трудового кодексу України, у нормах якого чітко й однозначно врегульовано дане питання. Відповідно до ч. 2 та ч. 3 ст. 362 Проекту, лише законами можуть бути встановлені інші види дисциплінарних стягнень. Пропоноване положення вважаємо доцільним, правильним та позитивним, оскільки воно вносить юридичну визначеність у регулювання одного з видів юридичної відповідальності, яка може бути застосована, у тому числі, і до керівників підприємств.

Відтак, підвищення відповідальності керівника значною мірою залежить від реалізації норм щодо притягнення його до відповідальності. Тобто не тільки збільшення нормативних підстав для відповідальності керівника, а визначення процедури притягнення його до відповідальності має забезпечити необхідний рівень правопорядку у цьому сегменті трудових правовідносин. Адже, у демократичному суспільстві свобода, як і відповідальність, є необхідним атрибутом для розвитку та підвищення рівня загальної і правової культури населення, дотримання законності та правопорядку, нормального функціонування державних та громадських інститутів; зміни якості життя та подальшого розвитку держави.

**Жвиридовская С. Л.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятель-

ности в Республике Беларусь» органами, уполномоченными осуществлять надзор за соблюдением законодательства о занятости населения, являются местные исполнительные и распорядительные органы. В частности, в системе Министерства труда и социальной защиты создана государственная служба занятости населения, в которую входят комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполкомов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполкомов, уполномоченные должностные лица которых имеют право составлять акты (справки) проверок соблюдения законодательства о занятости населения и протоколы об административных правонарушениях согласно ст. 9.15 и 9.16 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП).

Административная ответственность за нарушение законодательства о занятости наступает за:

невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест (в том числе специализированных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, а также родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в случаях, когда обязательность создания таких мест предусмотрена законодательством (ч. 1 ст. 9.15 КоАП);

невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья или профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя, (ч. 2 ст. 9.15 КоАП);

неуведомление органов по труду, занятости и социальной защите, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этих органов уполномоченным должностным лицом нанимателя о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или сокращением численности (штата) работников либо о наличии свободных рабочих мест (вакансий) (ч. 3 ст. 9.15 КоАП);

необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони (ч. 1 ст. 9.16 КоАП);

отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускнику государственного учреждения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, заключенным между учреждением образования и этим нанимателем, а равно отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу иному лицу, заключение трудового договора с которым является обязательным (ч. 2 ст. 9.16 КоАП).

Уголовная ответственность наступает за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы – лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительные работы на срок до двух лет, или лишение свободы на срок до трех лет (ст. 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее – УК)). Анализ имеющейся в открытом доступе судебной практики показал, что к уголовной ответственности по этой статье в последние годы никто не привлекался.

В ст. 21 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125–3 «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости) на нанимателя возложена обязанность не допускать установления дискриминационных условий, ограничивающих гарантии реализации права на труд, профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации. Однако даже в редкой правоприменительной практике встречаются дела, связанные с тендерной дискриминацией.

Так, в решении районного суда от 13.10.2016 в качестве истца назван мужчина 57 лет, имеющий диплом о высшем образовании по специальности «инженер-строитель», которому было отказано в приеме на должность заместителя директора по хозяйственной части колледжа, хотя он был зарегистрирован как безработный и получил направление центра занятости в колледж на данную вакансию. В колледж на должность заместителя директора по административно-хозяйственной части была принята женщина, которая имела высшее образование по специальности, соответствующей профилю учреждения образования, и ранее работала более 6 лет в такой же должности в другом учреждении образования. По мнению ответчика, ее данные более соответствовали квалификационным требованиям должностной инструкции, особенно в части стажа работы на руководящих должностях в учреждениях образования. Истец же имел стаж работы на руководящих должностях в строительных и промышлен-

ных организациях. Истец просил признать отказ в приеме на работу незаконным, в том числе по причине дискриминации по возрасту, но не тендерной дискриминации. Суд отказал в иске, признав отказ в приеме на работу не дискриминационным, сославшись на ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, в соответствии с которой не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, основанные на свойственных данной работе требованиях.

Отдельно полагаем возможным остановиться на обязанности нанимателя, закрепленной в части первой ст. 21 Закона о занятости, принимать на работу граждан, направленных органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони. Рассмотрим в связи с этим практику установления брони в некоторых регионах Беларуси. Так, на 2019 год в Витебске квота на создание рабочих мест составляет 520 рабочих мест, в том числе них многодетным и неполным семьям, семьям с детьми-инвалидами – 40, родителям – обязанным лицам – 160 рабочих мест. В Шкловском районе броня из общего количества квотированных рабочих мест (80) квота многодетным и неполным семьям, семьям с детьми-инвалидами составляет 7 рабочих мест, а для родителей – обязанных лиц – 35. В Мстиславском районе квота многодетным и неполным семьям, семьям с детьми-инвалидами – 12 рабочих мест, родителям – обязанным лицам – 65 рабочих мест.

Таким образом, при трудоустройстве в счет брони фактически приоритет получают семьи (полные или неполные), которые не воспитывают детей, но обязанные возмещать государству расходы на их содержание.

Интересным вопросом для изучения является прямой запрет в ст. 21 Закона о занятости нанимателям указывать дискриминационные условия в сведениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях). При этом скрытая дискриминация в Беларуси существует. Встречаются рекламные ролики, которые содержат приглашение на работу с участием преимущественно мужчин. Например, ролик в Минском метрополитене, в котором с указанием на сайт [dostavka.by](http://dostavka.by) рекламируется работа в службе доставки с торговой маркой «Евроопт», где используется образ мужчины для работы комплектовщиком и экспедитором.

В связи с этим обращаем внимание на то, что ст. 3 Закона Республики Беларусь от 10 мая 2007 г. № 225–3 «О рекламе» относит к ненадлежащей рекламе неэтичную рекламу, которой признается реклама, содержащая текстовую, зрительную и (или) звуковую информацию, нарушающую общепринятые нормы морали и нравственности, в том числе оскорбительные слова, сравнения, образы в отношении расы, национальности,

внешнего вида, возрастной группы, пола, языка, профессии, социальной категории, религиозных, политических и иных убеждений граждан. Размещение рекламы с указанием пола может быть признано составом административного правонарушения (нарушение законодательства о рекламе), предусмотренного ч. 1 ст. 12.15 КоАП.

В некоторых объявлениях о приеме на работу встречается условие допуска к вакансии, например машиниста в столичном метрополитене, только при наличии статуса официально зарегистрированного безработного. В данном случае для мужской профессии машиниста метрополитена создаются дополнительные условия занятости, что не допустимо.

Размещение объявлений о замещении вакансий с указанием на пол претендентов, хотя и является нарушением законодательства о занятости, не выделено в качестве отдельного состава в ст. 9.15 КоАП. На наш взгляд, данная статья нуждается в корректировке с учетом зарубежного опыта: так, ст. 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Учитывая изложенное, полагаем необходимым рекомендовать органам местного управления при установлении брони отдавать приоритет родителям, воспитывающим детей. Кроме того, целесообразно дополнить ст. 9.15 КоАП таким составом административного правонарушения, как распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

**Ждан М. Д.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедры  
цивільно-правових дисциплін, госп-  
дарського та трудового права Харків-  
ського національного педагогічного  
університету імені Г. С. Сковороди

## **ЩОДО ПІДСТАВ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ**

Реформа українського трудового законодавства, що триває із часів отримання Україною незалежності, не зважаючи на неодноразові спроби

розробки та прийняття нового кодифікованого акту – Трудового кодексу України, і досі не добігає свого кінця. У зв'язку з цим, ніяких сумнівів не викликає необхідність проведення наукових досліджень щодо проблем правового регулювання усіх категорій трудового права, зокрема підстав відсторонення працівника від роботи.

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати, і це та не типова дія, з якою роботодавці стикаються не так часто.

У межах даного дослідження відсторонення від роботи нас цікавить остільки, оскільки відсторонення являє собою один із моментів взаємовідносин сторін при реалізації працівником права на працю. Проблемність даного питання, насамперед, полягає в тому, що на сьогоднішній день ні чинне законодавство, ні судова практика, ні наука не містять єдиного виваженого бачення щодо місця відсторонення у системі трудового права. Так, сучасні провідні науковці у сфері трудового права С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко прямо не зазначають про своє бачення місця відсторонення у системі трудового права, однак розміщують у підручнику «Трудове право України» у розділі, де характеризується припинення трудового договору. Львівський колектив авторів підручника «Трудове право України» за ред. П. Д. Пилипенка також прямо не висловлює своєї позиції щодо місця відсторонення, однак розміщує його у розділі, присвяченому зміні умов трудового договору. В. О. Процевський визначив, що відсторонення є самостійним правовим явищем і не може охопитися змістом понять «зміна трудового договору» чи «припинення трудового договору». Дійсно, при відстороненні має місце призупинення виконання працівником своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати. А тому визнати відсторонення зміною трудового договору не можна: умови трудового договору не змінюються, він призупиняється (адже робота не виконується внаслідок законного недопущення працівника роботодавцем до виконання його трудової функції), і його умови, таким чином, також призупиняються. Припиненням трудового договору відсторонення також вважати не можна, адже трудовий договір не припиняється – працівника не звільняють з роботи, не видають наказу про його звільнення, він лише тимчасово до роботи не допускається.

Оцінюючи чинне законодавство про працю в республіках колишнього Радянського Союзу, можна констатувати, з одного боку, збереження чималого числа юридичних норм і конструкцій, котрі існували в радянський період і регулювали конкретні питання трудових відносин, а з іншого – майже повна відмова від ідеологічних догм соціалізму й пропагандистських декларацій, якими відзначалися радянські закони.

Так, норми трудового законодавства Російської Федерації досить докладно регулюють підстави й порядок відсторонення працівника від роботи. Стаття 76 Трудового кодексу РФ від 30 грудня 2001 р., яка регламентує порядок відсторонення від роботи, розміщена в главі «Зміна трудового договору». У Трудовому кодексі, на нашу думку, норма про відсторонення від роботи справедливо розташована в главі «Зміна трудового договору» перед главою «Припинення трудового договору», оскільки вона не припиняє трудового договору, а лише змінює на певний час його деякі умови. У відповідності з ст. 76 ТК РФ роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи (не допускати до роботи) працівника, який: з'явився на роботі в стані алкогольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння; не пройшов у встановленому порядку навчання й перевірку знань і навичок щодо охорони праці ... тощо.

Редакції статей кодифікованих трудових законів країн СНД, що регулюють питання про відсторонення від роботи, відрізняються достатніми гарантіями реалізації й здійснення права на працю, оскільки правовий припис сформульовано таким чином, що він забороняє відстороняти від роботи, за винятком випадків, передбачених у законодавстві про працю.

Аналізуючи закони про працю окремих країн СНД, необхідно відзначити, що редакції статей законів про працю, що регламентують питання відсторонення від роботи, передбачають одну єдину підставу відсторонення – поява працівника на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

Приміром, у ст. 54 Трудового кодексу Республіки Таджикистан від 15 травня 1997 р., міститься саме така підстава відсторонення від роботи.

Найбільш невдалим, на наш погляд, є формулювання статті, котра регламентує питання відсторонення від роботи, що міститься в Кодексі законів про працю Республіки Молдова від 28 березня 2003 р., а саме, законодавець скоротив положення статті до однієї пропозиції: «відсторонення працівника від роботи (посади) може провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством» (ст. 43).

Втім нормотворча діяльність у сфері законодавства про працю інших суверенних держав – колишніх союзних республік, таких, наприклад, як Республіка Узбекистан, Республіка Білорусь, Республіка Азербайджан змінили й оновили норми статей про відсторонення від роботи.

Так, у статті 13 Трудового кодексу Республіки Узбекистан від 21 грудня 1995 р., законодавець досить чітко викладає повноваження роботодавця щодо відсторонення працівника від роботи. Стаття містить пункт про те, що у випадку відхилення працівника від проходження обов'язкового медичного огляду або невиконання ним рекомендацій, видаваних лікарськими комісіями щодо результатів проведення обстежень, роботодавець вправі не допускати його до роботи. Крім того, стаття була доповнена нормою про покладання на роботодавця обов'язку по відшкодуванню заподіяної працівникові шкоди за незаконне відсторонення його від роботи.

На наш погляд, таке нововведення – про включення положення про відповідальність роботодавця перед працівником за незаконне відсторонення від роботи в статтю, котра регламентує питання відсторонення працівника від роботи, видається досить цікавим, хоча в трудовому законодавстві України застосовується інший підхід.

У Республіці Білорусь у 1999 р. був прийнятий новий Трудовий кодекс, котрий набув чинності з 1 січня 2000 р. При порівнянні норм, котрі регулюють відсторонення від роботи в ТК Республіки Білорусь (ст. 49) і КЗпП України (ст. 46), можна констатувати, що в зазначених статтях є схожі підстави відсторонення від роботи – це поява працівника на роботі в стані алкогольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння; не проходження працівником перевірки знань з охорони праці; не проходження працівником медичного огляду у випадках і в порядку, передбачених законодавством.

При цьому, необхідно зазначити, що у ТК Республіки Білорусь міститься норма, відповідно до якої «наймач має право відсторонити від роботи працівника, затриманого за місцем роботи в момент здійснення крадіжки до набуття законної сили вироку суду або постанови органа, у компетенцію якого входить накладення адміністративного стягнення».

На наш погляд, найбільш правильна, порівняно з іншими трудовими законодавчими актами країн-учасниць СНД, позиція законодавця Азербайджанської республіки. Трудовий кодекс Азербайджанської республіки затверджений 1 лютого 1999 р., найбільш повно й докладно регламентує норми про відсторонення від роботи. Стаття 62 ТК Азербайджанської республіки також як і статті, котрі регулюють порядок відсторонення від

роботи в законах про працю інших союзних держав розміщена в розділі «Трудовий договір», але в той же час вона відрізняється від розглянутих вище. У першому пункті цієї статті зазначена мета застосування даної норми трудового права, а саме: «роботодавець відстороняє від роботи з метою захисту інтересів власника й працівників, для попередження можливих порушень правил охорони праці й для забезпечення трудової дисципліни».

Крім того, у ст. 62 ТК Азербайджанської республіки перераховуються підстави відсторонення від роботи, які, на відміну від формулювань, котрі містяться в законах про працю інших колишніх союзних республік, найдокладніше регламентують, у яких випадках роботодавець має право відстороняти працівника від роботи: а) з появою працівника на роботі в нетверезому стані після прийняття їм алкогольних напоїв, наркотичних, токсичних й інших отруйних речовин, а також при знаходженні в нетверезому стані після прибуття на роботу, прийнявши ці напої або речовини на робочому місці; б) при відхиленні працівника від обов'язкового медичного обстеження у випадках, визначених ст. 226 ТК Азербайджанської республіки або при недотриманні ними рекомендацій, виданих лікарськими комісіями на підставі результатів проведеного обстеження; в) при здійсненні працівником протягом робочого часу безпосередньо на місці роботи адміністративних правопорушень або суспільно-небезпечних дій, що мають злочинний характер, підтверджуваних висновком відповідного повноважного органу.

Остання підстава відсторонення працівника від роботи наявна лише в ТК Азербайджанської республіки. Вбачається, що даною підставою відсторонення працівника від роботи було б доцільним доповнити й ст. 46 КЗпП України (або відповідну статтю проекту ТК), оскільки в цей час не зрозуміло, як повинен діяти роботодавець у випадку, коли працівник, приміром, здійснив крадіжку на роботі або своїми неправомірними діями привів у непридатний стан устаткування.

Проаналізувавши позитивні сторони розглянутих правових конструкцій трудового законодавства республік Білорусі й Азербайджану, пропонуємо доповнити ст. 46 КЗпП України новою підставою відсторонення працівника від роботи: роботодавець вправі відсторонити від роботи (не допускати до роботи) працівника, при здійсненні працівником протягом робочого часу безпосередньо на місці роботи адміністративних правопорушень або суспільно-небезпечних дій, що мають злочинний характер, підтверджуваних висновком відповідного повноважного органу.

**Зіноватна І. В.,**

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

## **ПРИПИНЕННЯ КОНТРАКТУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ЙОГО ДІЇ**

Зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці. З приписів Конституції України випливає, що незалежно від підстав виникнення трудових правовідносин держава зобов'язана створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону, а відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

Виходячи з особливостей зазначеного виду трудового договору, спрямованого на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, закон надав право сторонам при укладенні контракту самим установлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність працівника та додаткові підстави розірвання трудового договору. Істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який встановлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується.

Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є закінчення строку трудового договору (пункти 2, 3

статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Згідно з ч. 1 ст. 39<sup>1</sup>КЗпП України якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Виходячи з того, що застосування контракту як особливого виду трудового договору допускається за умови, якщо його укладення (сфера застосування) передбачене законами, він є різновидом строкового трудового договору, про який мова йде у ч. 2 ст. 23 КЗпП України, яка містить в собі вичерпний перелік випадків, що дозволяють укладання строкового трудового договору, зокрема: обумовлені характером наступної роботи, умовами її виконання, інтересами працівника та в інших випадках передбачених законодавчими актами.

Отже, якщо сторони при переукладенні контракту серед підстав його розірвання вказали закінчення строку, враховуючи, що працівник належним чином інформований про умови укладеного договору, контракт розглядається як встановлений законом виняток з правила ч. 1 ст. 39<sup>1</sup> КЗпП України.

Вищезазначений порядок застосування ст. 39<sup>1</sup>КЗпП України був роз'яснений у Листі Міністерства праці та соціальної політики України від 23.04.2003 р. №06/1–4/66 «Щодо застосування контракту як особливої форми трудового договору».

Однак, судова практика свідчить про застосування судами ч. 1 ст. 39<sup>1</sup>КЗпП України, якщо після закінчення строку контракту трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення.

Звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії. Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору – контракту він виявив, коли звертався із заявою про прийняття на роботу за строковим трудовим договором – контрактом. У цей же час він виразив і волю на припинення такого контракту після закінчення строку, на який він був укладений.

В деяких випадках, посилаючись на норми цивільного законодавства або умови контракту суди приходять до висновку про те, якщо після закінчення строку дії контракту трудові правовідносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього контракту вважається продовженою на той самий строк на який його було укладено.

При цьому, для продовження дії контракту на той самий строк, якщо це передбачено його умовами, необхідна наявність одночасно двох юридичних фактів: 1) фактична тривалість трудових правовідносин та 2) відсутність вимоги жодної із сторін про їх припинення.

На практиці існують випадки, коли з різних причин, в тому числі відсутність працівника на роботі з поважних причин у день закінчення строку контракту, роботодавець змушений припинити трудові правовідносини за спливом декількох днів після дати, встановленої у контракті. Поряд з цим, якщо роботодавець вимагав припинення трудових правовідносин, наприклад, якщо напередодні він письмово попередив працівника про відсутність наміру укласти контракт на новий строк, неможна вважати дію контракту продовженою. Однак, проаналізувавши судову практику, можна дійти висновку про те, що суди не зважають на повідомлення роботодавця про припинення трудових правовідносин і вважають контракт продовженим на той самий строк лише з підстави виходу працівника на роботу після закінчення строку контракту.

На наш думку, такий підхід є не зовсім виправданим, оскільки трудові правовідносини можуть тривати після закінчення строку контракту з незалежних від роботодавця причин: зловживання працівником своїм службовим становищем, відсутність працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності або в період перебування у відпустці, тривала процедура (юридичний склад) припинення трудових правовідносин тощо.

Слід також зазначити Рішення Конституційного Суду України від 04.09.2019 р. у справі №3–425/2018, який дійшов висновку про розповсюдження положень частини третьої статті 40 КЗпП України на правовідносини, що виникли на підставі контракту, зокрема такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискримінацію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

Таким чином, якщо роботодавець не має наміру продовжити трудові правовідносини, що виникли з працівником на підставі контракту, він має право звільнити працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України навіть за спливом дати закінчення дії контракту, якщо в цей день працівник був відсутній на роботі з поважних причин або з інших, не залежних від роботодавця, обставин.

**Іванов Ю. Ф.,**

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

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

Згідно зі ст. 1 Конституції України, Україна є соціальною та правовою державою. У ч. 2 ст. 3 Конституції України закріплено, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Статтею 43 Конституції України гарантується кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

На основі Конституції України, в нашій державі відбувається поступова уніфікація законодавства щодо найманої праці, в спеціальних законах з'являються посилання на норми законодавства про працю.

В ч. 1 ст. 1 КзпП України закріплюється, що КзпП України регулює трудові відносини всіх працівників. Відповідно до ч. 1 ст. 3КзпП України, яка має назву «Регулювання трудових відносин» деталізується, що 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 а частиною 2 ст. 3 КзпП України встановлюються особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями. В ст. 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників» КзпП України встановлені особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами.

У КзпП України вказані не всі «окремі категорії працівників». В законодавстві не ототожнюються поняття «трудова відносина» та «службові відносини», трудове законодавство не поширюється на всі категорії осіб, як реалізують конституційний принцип права на працю.

Особливості праці окремих категорій громадян передбачені спеціальним законодавством. Наприклад, згідно закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави (ч. 1 ст. 1 Закону); державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу (ч. 2 ст. 1 Закону). В статті 5 Закону № 889-VIII передбачено правове регулювання державної служби, відповідно до якої відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом, а дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом № 889-VIII (ч. ч. 2, 3 ст. 5). Отже, питання проходження державної служби регулюються спеціальним законом, а у частині відносин, не врегульованих спеціальним законом – законодавством про працю. Про таке застереження не зазначається в КЗпП України.

Згідно закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року № 2232-XII, військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян, пов'язаних із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. В ч. 9 ст. 6 Закону № 2232-XII передбачено, що порядок проходження військової служби військовослужбовцями, які не обіймають військових посад, установлюється положеннями про проходження військової служби. Узагальнюючи чинне законодавство, в листі Міністерства соціальної політики України «Щодо поширення КЗпП України на військовослужбовців» від 24.07.2013 № 774/13/84–13 повідомляється, що на військовослужбовців, які проходять військову службу у військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, Кодекс законів про працю України не поширюється.

Заслуговує на увагу рішення Верховного Суду України від 16 травня 2019 року у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, який розглянувши зразкову справу про визнання бездіяльності протиправною та зобов'язання вчинити певні дії, – вирішив нарахувати та виплатити

грошову компенсацію за невикористані календарні дні додаткової відпустки як учаснику бойових дій. За результатами розгляду зразкової справи Верховний Суд України дійшов висновку, що принципом який визначає зміст правовідносин людини із суб'єктом владних повноважень є принцип верховенства права, який полягає у підпорядкуванні діяльності усіх публічних інститутів потребам реалізації та захисту прав людини, утвердження їх пріоритету перед усіма іншими цінностями демократичної, соціальної, правової держави. Принцип верховенства права є складною конструкцією, яка містить ряд обов'язкових елементів, зокрема: законність; юридичну визначеність; заборону свавілля; доступ до правосуддя, представленого незалежними та безсторонніми судами; дотримання прав людини; заборону дискримінації та рівність перед законом. Недотримання хоча б одного з названих елементів публічною адміністрацією означатиме порушення нею принципу верховенства права.

Стаття 43 Конституції України містить положення, які передбачають створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, заборони примусової праці. При цьому, не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба. Безумовно, військова служба є державною службою особливого характеру, питання проходження військової служби регулюються спеціальним законодавством, але якщо деякі відносини не врегульованих спеціальним законодавством, то на військовослужбовців повинно поширюватись законодавство про працю.

Також «службою особливого характеру» є служба в поліції. Стаття 59 закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року №580-VIII закріплює, що служба в поліції, є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень. Час проходження служби в поліції зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Слушною з цього приводу є позиція Верховного Суду України. Колегія суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду прийняла Постанову Верховного Суду України №21-8а15від 17 лютого 2015 року, в якій вказується, що за загальним правилом, пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, коли нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться в спеціаль-

ному законі. У постанові Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 01 березня 2018 року (справа №806/1551/17 провадження №К/9901/2430/17) висловлюється позиція Верховного Суду щодо вимог колишнього поліцейського, відповідно до якої: за загальним правилом пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться у спеціальному законі.

На сьогодні, законодавець намагається передбачити в трудовому законодавстві особливості застосування норм законодавства про працю до всіх «окремих категорій працівників». Так, в ч. 1 ст. 5 Проекту Трудового кодексу України від 20.05.2015 передбачаються особливості регулювання трудових відносин, пов'язані з проходженням військової служби у Збройних Силах України та в інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, можуть визначатися спеціальними законами.

В Проекті Трудового кодексу України, який готувався до другого читання (24.07.2017), можливо заради «економії» нормативно-правової норми, частина 1 викладена в такій редакції: «Особливості регулювання відносин, пов'язані з проходженням служби, визначаються спеціальними законами», частина 2, відповідно «Законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників (державні службовці, дипломатичні працівники та інші). Стає незрозумілим, проходження якої саме служби вказується в частині 1.

В спеціальних законах може міститись застереження про не поширення трудового законодавства на певне коло осіб. Наприклад, ч. 3 ст. 6 закону України «Про Кабінет Міністрів України» встановлює: посади членів Кабінету Міністрів України належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу. До складу Кабінету Міністрів України входять Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри та міністри України. В частині 5 ст. 9 закону України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 березня 2011 року №3166-VI зазначено: посади першого заступника міністра та заступників міністра належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство та законодавство про державну службу.

Не можливо передбачити в проєкті Трудового кодексу України особливості регулювання трудових відносин всіх категорій працівників (службовців). Тому, пропонуємо нору, що регулює особливості застосування трудового законодавства до окремих категорій працівників викласти в такій редакції: особливості регулювання праці та проходження служби окремих категорій працівників визначаються спеціальним законодавством. Трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, коли нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться в спеціальному законі.

На жаль, в проєкті Трудового кодексу України залишається багато проблемних питань які вимагають наукового аналізу.

Вітаючи колег з 50-річчям створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, сподіваємось, що законодавець залучить до остаточного створення Трудового кодексу фахівців з трудового права і Трудовий кодекс України буде найбільш досконалим в правовій системі України.

**Карманний Є. В.,**

канд. технічн. наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**Ковжого С. О.,**

канд. хімічн. наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**Дмитренко А. О.,**

студентка 6 курсу Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ – РИЗИКИ Й ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

На жаль, сьогодні Україна вважається однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі. Головною причиною трудової міграції з України мож-

на вважати соціально – економічну. Важливими чинниками, які спонукають українців до виїзду за межі держави, є також низький рівень життя та безробіття. Дана обставина змушує громадян України шукати для себе кращої долі за кордоном, що цілком відповідає прагненню людини, яка бажає знайти роботу, достойну оплати її праці і має на це конституційне право.

Економічний підйом, що певний час тривав в Україні з 2000 р., так і не призвів ні до реального покращення умов життя широких верств населення, ні до зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку все ще далекі від європейських стандартів. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України залишилися обмеженими, до того ж зайнятість в зареєстрованому секторі економіки держави не лише не гарантує добробуту, а часто не забезпечує й потреб відтворення робочої сили працюючого.

За сучасних умов в Україні з урахуванням демографічних процесів, економічної ситуації та військового конфлікту на Сході країни слід очікувати ще більшої активізації еміграційних процесів і, як наслідок, вибуття робочої сили за межі країни. Все це становить серйозні ризики й виклики сьогодення як для національної економіки України, так і для відновлення трудових ресурсів нації.

Державна служба статистики України проводила масштабні оцінки трудової міграції українців за кордон – у 2001 році в 8 прикордонних областях, а в 2008, 2012 та 2017 роках – по всій території України. При обстеженнях досліджувалась економічна активність населення понад 20 тисяч домогосподарств.

За даними 2001 р. така оцінка становила 2,3–2,7 млн осіб, або понад 10% працездатного населення. В 2008 р. було виявлено 1,5 млн трудових мігрантів, або 5,1% працездатного населення. Оцінка 2012 р. становила 1,2 млн, частка трудових мігрантів серед осіб у віці 15–70 років дорівнювала 3,4%. За даними 2017 р. їхня чисельність зросла до 1,3 млн, а частка в населенні відповідного віку до 4,5% (населення окупованих територій з підрахунків виключалося). Обстеження Держстату, однак, не охоплювали осіб, які не поверталися в Україну в період спостереження. Інформація про відсутніх надавалася членами домогосподарств, які залишалися на Батьківщині, тому не могли бути охоплені також мігранти, які виїхали всієї сім'єю. У зв'язку з цим отримані дані стосуються переважно осіб, які здійснюють тимчасові поїздки на роботу за кордон, а також тих, хто працює за кордоном тривалий час, проте має сім'ю в Україні, періодично навідується додому.

Згідно з даними Держстату, основними країнами призначення українських працівників-мігрантів є сусідні країни – Росія, Польща, Чехія, Угорщина, а також країни Південної Європи (Італія, Іспанія, Португалія). Порівняння результатів 2008, 2012 та 2017 років показує, що поступово розподіл мігрантів за країнами призначення змінювався: частка Росії скорочувалася, а європейських країн, передусім Польщі, зростала. Саме Польща на сьогодні є основною країною призначення трудових мігрантів з України, що обумовлено потребами ринку праці країни, сприятливим для тимчасового (до 6 місяців упродовж року) працевлаштування іноземців законодавством, територіальною та культурною близькістю.

За даними 2017 р. понад 2/3 мігрантів (70,4%) – чоловіки, що в цілому відповідає результатам попередніх обстежень (2001 р. – 69,2%, 2008 р. – 62,3%, 2012 р. – 65,6%), однак свідчить про деяке збільшення чоловічої міграції. Опитування українських мігрантів, проведені останніми роками в Польщі та Чехії, дають підстави стверджувати, що збільшення частки чоловіків пов'язане не лише із потребами ринку праці країн призначення (будівництво, транспорт), а й виїздом за кордон внаслідок воєнних дій на Сході України.

Трудова міграція нерівномірно охопила територію країни. За даними 2017 р. 69,4% тих, хто виїжджав на роботу за кордон, рекрутувалися з числа мешканців західних областей. Це дещо менше, ніж в 2012 р., коли вони становили 72,4%. Частка вихідців із Заходу скоротилася за рахунок жителів Центру країни, які становили 9,2% мігрантів, тоді як в 2012 р. лише 3%. Вихідців з Півдня в 2017 р. було 8,6%, Сходу – 6,8%, Півночі – 6%.

Слід зазначити, що точної цифри кількості населення в Україні зараз нема, як і кількості трудових мігрантів з України, тому реальні масштаби трудової міграції більші, ніж порахував Держстат через певні методологічні обмеження.

Трудові міграції обумовлюються поєднанням зовнішніх чинників трудових міграцій з боку країн-роботодавців та внутрішніх чинників соціально-економічного розвитку України. Зовнішніми причинами трудових міграцій громадян України за кордон виступає емний ринок праці західних країн та приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності. Причому, демографічні чинники свідчать про постійне зростання попиту розвинутих країн на працю іноземців.

Серед внутрішніх причин трудових міграцій українських громадян за кордон – незадоволений попит на роботу всередині країни, неадекватно

низька оцінка робочої сили, соціально-економічна криза, спад виробництва, загострення економічних протиріч. Якщо на початку 90-х виїзди на заробітки за кордон зумовлювалися зупиненням підприємств, багатомісячними затримками з виплатою заробітної платні, зростаючим безробіттям, то нині їхньою метою у більшості випадків є підвищення добробуту, вирішення житлового питання, фінансування навчання тощо. Все це має свої наслідки, здебільшого негативні.

Зміна стратегії поїздок потягла за собою зміну тривалості перебування більшості мігрантів за кордоном – вона істотно зросла. Якщо в середині 1990-х років однозначно переважали кількадевні виїзди, то тепер найбільш поширеними виявилися поїздки терміном від 1 до 6 місяців (приблизно половина від загальної кількості поїздок). На такий термін виїжджають здебільшого до Росії, Польщі, Німеччини. Кожна п'ята поїздка, спрямована переважно до Італії, Іспанії, Португалії, тривала ще довше – у середньому 1,5–2 роки. На жаль, треба відмітити, що за прогнозом і розрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України безпосередня зміна чисельності та трансформації структури населення внаслідок переходу трудової міграції у постійну спричинить дефіцит робочої сили та зашкодить національній економіці.

За оцінками Міжнародного валютного фонду, у різних країнах Східної Європи еміграція «зрізала» 0,6–0,9% внутрішнього продукту від щорічного росту ВВП у 1999–2014 роках. Все це погіршило й державні фінанси цих країн.

Науковці Національного інституту стратегічних досліджень України відмічають, що до найпомітніших негативних наслідків зовнішніх трудових міграцій для України як країни-донора відносяться:

- послаблення сімейних зв'язків, несталість шлюбів, поширення соціального сирітства, що негативно впливає на народжуваність та розвиток сім'ї;
- погіршення рівня здоров'я трудових мігрантів внаслідок виснажливої праці та некомфортних умов перебування за кордоном;
- зниження кваліфікації працівників внаслідок зайняття за кордоном низько кваліфікованими роботами;
- загроза нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон;

– переважно нелегальний статус мігрантів, що, з одного боку, ускладнює соціальний захист цих осіб, а, з іншого боку – сприяє формуванню психології правового нігілізму серед цього контингенту.

В якості висновків, треба зазначити, трудова міграція є складним комплексним та масштабним феноменом, який впливає на розвиток соціально-економічної системи України, ринок праці, чисельність та структуру населення. Визначення майбутнього шляху розвитку, оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні, можливостей реформування економіки та соціальної сфери країни не може відбуватися без урахування сучасного перебігу трудових міграцій та оцінювання їх наслідків.

Важливим завданням в сучасних умовах є формування національної міграційної політики, що передбачатиме поєднання заходів щодо залучення населення (у тому числі українців, які тривалий час працюють за кордоном) до України та оптимізації зовнішніх міграційних потоків. Державна політика щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій має спиратися на комплекс заходів, спрямованих як на забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок та соціальної захищеності українських працівників за кордоном, якнайширше залучення міграційних грошей в економіку України, так і на покращення можливостей працевлаштування на внутрішньому ринку праці. Зазначені заходи цілкомито спроможні суттєво знизити ризики й виклики сучасної трудової міграції в Україні, як негативного чинника для національної економіки нашої держави, так і для відновлення трудових ресурсів нації.

**Клименко А. Л.,**

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

## **ПРАВО ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАХИСТУ (СУЧАСНИЙ ВИМІР)**

Примітно, а головне, приємно, що тенденцією останніх років можна визнати те, що права людини знову в центрі уваги світової спільноти, громадськості, політичних і громадських діячів, науковців, соціологів,

політологів і пересічних громадян. Пояснень цьому багато. Зокрема, глобалізаційні процеси, зростання конкуренції (у тому числі й на ринку робочої сили), збільшення потоків мігрантів через триваючі збройні конфлікти, стихійні лиха, наслідком яких є руйнування і знедолення людей, економічні кризи, які охоплюють як окремі країни, так і цілі регіони, континенти, зумовлюють те, що питання дотримання таких права, як право на життя, працю, гідні її умови, достойну і достатню оплату набувають особливої актуальності. З огляду на сказане саме право на працю, і його складові (йдеться про болючу для багатьох проблему необхідності зменшення кількості безробітних, малозабезпечених, підвищення соціальних стандартів) постійно перебувають в епіцентрі правової і соціальної політики кожної демократичної держави. Не є винятком і Україна.

У контексті сказаного передусім зауважимо, що нині право на життя і право на працю, соціальний захист і забезпечення переплітаються, взаємопов'язані, а їх реалізація взаємообумовлена. Як відомо, за реалій сьогодення не можливо забезпечити гідні умови життя, його збереження (у даному випадку мова йде про випадки отримання травм, хвороби, лікування яких вимагає наявності коштів, часом значних), не маючи добре оплачуваної постійної роботи. До цього варто додати, що не слід забувати і упускати з поля зору найгостріші й найболючіші проблеми молодь, яка, отримавши певну спеціальність, не може сподіватися на те, що після закінчення ЗВО зможе швидко працевлаштуватися і сподіватися на гідне й достойне життя. Усе наведене вище дає підстави стверджувати, що за сучасних умов на це сподіватися не варто, бо зробити це дуже складно, оскільки, і це ні для кого не секрет, не лише в Україні, а й багатьох країнах констатують брак вільних місць, висування високих (інколи невинновданно) вимог до фахового рівня кандидата, наявність конкуренції і низький рівень оплати праці.

Зрозуміло, що за такого стану справ саме держава (як наголошує Л. С. Мамут, повинна перебирати на себе (відповідати за це і контролювати) формування умов і життя системи заходів для якомога повнішого використання трудового, інтелектуального, підприємницького потенціалу працездатних громадян і стимулювання їхньої особистої відповідальності за самозабезпечення. Наче погоджуючись із цим, відомий науковець, один із фундаторів школи трудового права О. І. Процевський свого часу підкреслював, що держава (в особі посадовців, голів підприємств і організацій усіх форм власності, представників органів місцевого самоврядування) взяла на себе обов'язок забезпечити людину роботою шляхом за-

конодавчого закріплення права на працю і гарантії його реалізації. Проте далі вчений зауважує, що цей обов'язок держава добре виконувала, коли вона була одним єдиним роботодавцем. За сучасних умов господарювання, коли з'явилися, успішно розвиваються й інші роботодавці, питання права на працю і гарантії його реалізації набули дещо іншого відтінку. Саме нові реалії, у яких держава має прагнути до встановлення партнерських відносин між роботодавцями і працівниками як суб'єктами соціально-трудова правовідносин, усе більше оперують до цього невідомими правовими категоріями, такими як «соціальний діалог», «соціальне партнерство», «державно-приватне партнерство», «дієві механізми налагодження діалогу задля партнерства». Найчастіше вони використовуються, коли мова йде про гарантування і реалізацію права, у тому числі і на працю.

Наведене свідчить про те, що держава (звісно, в особі певних органів і посадовців) і науковці мають наміри не лише на словах, а й справами довести, що влада має бажання і прагне створювати правові й організаційні механізми, за допомогою яких усе більша кількість людей включалася б (ставала стороною) у відносини формальної рівності (вільного еквівалентного обміну)...», а об'єктом соціального партнерства виступають всі питання соціально-економічного і трудового спектра, з яких укладаються угоди соціальними партнерами.

Останні кроки свідчать про те, що можновладці (чи то під тиском громадськості, чи то під тиском бізнесу) починають розуміти, що право є мертвим, якщо воно не реалізується, а для цього потрібні дієві механізми. Виходячи з цього можемо стверджувати, що саме допомога науковців, їх думки, висновки, пропозиції будуть дуже корисні і своєчасні. Як аргумент на користь сказаного додамо, що саме вчені під час досліджень здатні, вивчаючи передовий досвід і прогресивні погляди представників трудового, конституційного, господарського і цивільного права, продукувати нові ідеї, проводити порівняльний аналіз, надавати рекомендації.

Підсумовуючи, ще раз наголосимо, що реалізація права на працю і соціальне забезпечення передбачає наявність дієвого правового механізму його забезпечення, охорони і захисту, тобто захисту прав людини у сфері праці і продуктивної зайнятості, адже з реалізацією права на працю пов'язується задоволення основних потреб людини; налагодження соціального партнерства; ведення відкритого соціального діалогу. У зв'язку з цим сьогодні саме забезпечення реалізації права на працю і захист громадян від безробіття – одна з найгостріших і найболучіших проблем

в Україні, а обов'язком держави є використання всіх наявних організаційних і правових засобів.

Невипадково згідно з Основним Законом України як правової, соціальної і демократичної держави людина, її життя, здоров'я визнаються найвищою соціальною цінністю, а тому одним із показників благополуччя населення виступають відсутність безробіття у країні, що є головним показником, індикатором економіки і зростання (як відомо, чим вищий рівень економіки країни, тим вищий рівень життя її громадян, і навпаки). Отже, час поставив перед нами надскладні завдання, які потребують вирішення.

**Коваленко К. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ**

Значення дисципліни праці як правової категорії полягає в тому, що вона, по-перше, сприяє досягненню високої якості результатів праці окремо взятого працівника та всього виробництва в цілому; по-друге, створює умови для працівникові трудитися з повною віддачею, проявляти розумну ініціативу й новаторство в праці; по-третє, підвищує ефективність виробництва й продуктивність праці кожного працівника; по-четверте, сприяє охороні здоров'я під час трудової діяльності, охороні праці кожного працівника й усього колективу в цілому. Найбільш важливим, на наш погляд, є значення дисципліни праці як принципу трудового права й інституту в системі трудового права. Це значення полягає в забезпеченні виконання обов'язку працівника трудитися в обраній сфері, дотримуючись дисципліни праці, регламентованої системою правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок, що передбачає обов'язки працівника та роботодавця, заходи заохочення за успіхи в праці, порядок їх застосування, види й заходи відповідальності за порушення дисципліни праці та порядок їх застосування.

У проекті Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст законопроекту до другого читання 24 липня 2017 р.) у ст. 348 «Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок» гл. 1 «Відповідальність працівників» книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» зазначено: «трудова дисципліна – це обов’язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». Необхідно зауважити, що трудова дисципліна стосується не лише виключно відповідальності сторін трудових відносин. Трудова дисципліна забезпечується різними методами і пов’язана з різними інститутами трудового права. Тому поняття, загальні засади та методи забезпечення і дотримання трудової дисципліни необхідно зазначити у книзі першій «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України № 1658.

В. І. Щербина, розглядаючи питання поняття і видів дисципліни в трудовому праві, виділяє дві науково-правові категорії, пов’язані з дисципліною праці – трудову та службову дисципліну. Службова дисципліна, на його думку, є різновидом дисципліни праці і складається в особливій сфері службово-трудових відносин, суб’єктами якої є державні службовці.

О. Ю. Синявська дає таке поняття службової дисципліни в органах внутрішніх справ: «Службова дисципліна в органах внутрішніх справ – це система суспільних відносин, суб’єктами яких є співробітники органів внутрішніх справ, які суворо і точно виконують згідно з порядком і правилами, установленними законодавством України, присягою, статутами, нормативними актами Міністерства внутрішніх справ України і наказами начальників органів внутрішніх справ, що видаються в межах їх повноважень, службові обов’язки, реалізують повноваження та додержуються обмежень по посаді в процесі своєї професійної діяльності».

С. В. Попов обстоює позицію, що специфіка функцій, завдань і компетенції органів внутрішніх справ закономірно зумовлює особливий характер службової дисципліни в цьому різновиді органів механізму державного апарату. Тому поняття службової дисципліни в органах системи МВС необхідно визначити як такий, усвідомлений і внутрішньо сприйнятий працівниками органів внутрішніх справ, правовий режим проходження ними державної служби, що безпосередньо полягає в правильній реалізації ними наданих прав, точному виконанні покладених обов’язків, а також неухильному дотриманні спеціальних нормативно встановлених обмежень.

Чинне законодавство містить низку визначень службової дисципліни. Так, згідно з п. 1 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, затвердженого Законом України від 05.03.2009 р., № 1068-VI «службова дисципліна – бездоганне та неухильне виконання особами рядового і начальницького складу службових обов’язків, установлених Кодексом цивільного захисту України, цим Статутом, іншими нормативно-правовими актами та контрактом про проходження служби в органах і підрозділах цивільного захисту». Визначення службової дисципліни міститься в Дисциплінарному статуті Національної поліції України, відповідно до ст. 1 якого «службова дисципліна – це дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників».

Інакше службову дисципліну визначає Закон України від 10.12.2015 р., № 889-VIII «Про державну службу». Згідно з ним «службова дисципліна – неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов’язків та правил внутрішнього службового розпорядку».

Отже, службова дисципліна полягає в безумовному виконанні посадовими особами державних органів службових обов’язків, визначених Конституцією і законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в державних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності й централізації управління.

Зважаючи на вищевказане, маємо підстави стверджувати, що визначення службової дисципліни, яке міститься в Дисциплінарному статуті Національної поліції України, є формальним і таким, що не відображає змістового наповнення та правової природи цього явища. Зауважимо, що служба в правоохоронних органах потребує високої професійної підготовки, моральної стійкості, фізичної витривалості, особистої мужності при виконанні службових обов’язків, тому до осіб, які вступають на службу до поліції, ставляться спеціальні вимоги: морального, фізичного, вікового, освітнього і т. п. характеру, а в процесі проходження служби домінуючими уже стають ділові та моральні якості. З метою формування одноманітно-

го підходу до визначення категоріальної бази доцільно легально закріпити нове визначення службової дисципліни в ст. 1 Дисциплінарному статуті Національної поліції України. Пропонується наступне визначення:

«Службова дисципліна полягає в бездоганному та неухильному виконанні поліцейським службових обов'язків, визначених Конституцією і законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, наказами та іншими нормативно-правовими актами Міністерства внутрішніх справ України, та Національної поліції України, Присяги поліцейського, наказів керівників, контракту про проходження служби в поліції, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в державних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності й централізації управління».

**Коросташова І. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри правоохоронної діяльності та кримінально-правових дисциплін Научально-наукового інституту «Права та міжнародно-правових відносин» Університету митної справи та фінансів

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Відповідно до ч.1 ст. 53 Закону України (далі – ЗУ) «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Правове регулювання трудових відносини науково-педагогічних працівників і вищих закладів освіти мають певні особливості, що пов'язані із специфічним характером роботи таких працівників та правовим регулюванням цих відносин одночасно нормами трудового законодавства і ЗУ «Про вищу освіту».

З набуттям чинності вищевказаним спеціальним законом, закладам вищої освіти надана автономія. Однак, трапляються випадки невинуватого широкого розуміння керівництвом закладів вищої освіти автономії, і як наслідок – погіршення становища й порушення трудових прав науково-педагогічних працівників (наприклад, укладанні короткотермінових контрактів після проведення конкурсу (на п'ять місяців або на один рік), перериванні трудових відносин (звільненні працівників у зв'язку закінченням вказаних короткотермінових контрактів) і, як наслідок, подальшого перманентного проведення науково-педагогічних працівників через конкурси на штучно створені вакансії). Зазначене обумовлює необхідність проведення аналізу та визначення меж правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників спеціальним законом і межі автономії вищих закладів у трудових відносинах з цією категорією працівників.

Згідно п.1.ч.1.ст.1 ЗУ «Про вищу освіту», автономія закладу вищої освіти, визначається, як самостійність, незалежність і відповідальність закладу вищої освіти у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом. Отже, вищим навчальним закладам надано право самостійного добору і розстановки кадрів, однак така свобода певним чином обмежується нормами згаданого закону, і безумовно – нормами трудового законодавства.

Згідно ч. 11 ст. 55 згаданого закону, під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти. Отже, спеціальний закон визначає лише одну особливість, якою обумовлено трудові відносини вищевказаних категорій науково-педагогічних працівників, а саме – проведення конкурсного відбору під час заміщення вакантних посад. Крім того, цією нормою визначається і одночасно обмежується обсяг повноважень вченої ради закладу вищої освіти, до компетенції якої віднесено лише питання щодо визначення порядку (процедури) проведення конкурсного відбору цієї категорії працівників.

Отже, інструментом реалізації «свободи» вищого закладу освіти у доборі і розстановці кадрів – є проведення конкурсу на заняття вакантних посад науково-педагогічних працівників за процедурою визначеною вченою радою закладу вищої освіти.

Вищевказаний закон також містить норми, що визначають терміни укладання трудових договорів (контрактів), передбачені лише для осіб, яких у вищих навчальних закладах обирають на посади керівників. Обмеження щодо перебування на керівних посадах стосуються: керівника закладу вищої освіти – 5 років (ч. 3 ст. 42); керівника факультету (навчально-наукового інституту) закладу вищої освіти державної (комунальної) форми власності – 5 років (ч. 1 ст. 43); завідувача (начальника) кафедри – 5 років та не більше двох термінів поспіль (ч. 6 ст. 35). Однак, будь-яких обмежень щодо строків укладання трудових договорів з іншими категоріями науково-педагогічних працівників або будь-якої вказівки на те, в якій саме формі мають укладатися трудові договори з професорами, доцентами, старшими викладачами, викладачами – спеціальний закон не містить.

Таким чином, прийняття та звільнення з роботи працівників, а також усі інші питання, що витікають з трудових відносин, вирішує керівник закладу освіти відповідно до норм трудового законодавства.

Проведемо аналіз норм трудового законодавства, що регулюють вищевказані правовідносини. Так, поряд з іншими гарантіями, держава гарантує правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи (п. 6 ч. 1 ст. 5–1 КЗпП України).

Згідно ст. 23 КЗпП України, трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи (ч. 1 ст. 23). Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23). Але, як характер наступної роботи науково-педагогічних працівників вказаних категорій, так і їх інтереси (окрім окремих випадків), не стосуються ч. 2 вищевказаної статті і, тому не обумовлюють будь-якої необхідності в оформленні трудових відносин саме у формі строкового трудового договору.

Слід сказати, що до набрання чинності ЗУ «Про вищу освіту» зазначене питання було врегульовано «Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 24.12.2002 № 744 та зареєстрованого в Міністерстві

юстиції України 15 липня 2003 р. за №600/7921 (далі – Положення). У цьому Положенні визначалося, що: «Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін» (п. 10 Положення). Сьогодні, досить часто не враховуючи норми трудового законодавства, а також норми спеціального закону, що визначають межі так званої «академічної свободи» у цьому питанні, вищі заклади освіти, видають локальні акти, в яких буває визначається не тільки порядок (процедура) проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, а й бажані для керівництва вищого закладу освіти конкретні форми трудових договорів (наприклад, контракт) та граничні строки на які ці контракти мають укладатися для вищевказаних категорій науково-педагогічних працівників (до одного, двох і, в кращому випадку, до 3 років). Зазначене, порівняно із законодавством України про працю погіршує становище науково-педагогічних працівників.

Отже, а ні норми ЗУ «Про вищу освіту», а ні трудове законодавство не містять положень, що обмежують строки на які мають укладатися трудові договори з означеними категоріями науково-педагогічних працівників. Крім того, у національному законодавстві відсутні норми, які б передбачали неможливість укладання безстрокових трудових договорів та (або) підстави для укладання лише строкових трудових договорів з вищевказаними категоріями науково-педагогічних працівників.

Крім того, відповідно до ст. 9 КЗпП України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Аналогічну норму КЗпП України містить і щодо положень колективних договорів (ст. 16 «Недійсність колективних договорів»).

Також, відповідно до ч. 2 ст. 39–1 КЗпП України, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Отже, вказана норма КЗпП України містить запобіжник, що мав би захистити науково-педагогічних працівників вказаних категорій від безпідставного переривання закладом вищої освіти трудових відносин, оскільки як вже зазначалось, положення ч. 2 ст. 23 КЗпП України, на окреслену категорію науково-педагогічних працівників не розповсюджується.

Підводячи підсумки, слід сказати, що межі правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників (професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів) Законом України «Про вищу освіту», є дуже вузькими й обмежуються лише вказівкою на те в який спосіб вищими закладами освіти здійснюється добір науково-педагогічних працівників на вакантні посади (на конкурсній основі), а також визначає повноваження вченої ради закладу вищої освіти, що має лише компетенцію стосовно визначення процедури проведення такого конкурсу. Тому вищі заклади освіти під час укладання трудових договорів з науково-педагогічними працівниками вищевказаних категорій та у разі закінчення трудових договорів, що переукладались один чи декілька разів – не мають виходити за межі своїх повноважень визначених п. 1 ч. 1 ст. 1 та ч. 11 ст. 55 ЗУ «Про вищу освіту» та зобов'язані додержуватись норм трудового законодавства, а саме: ст. 5–1, ст. 9, ст. 23, ч. 2 ст. 39–1 КЗпП України.

**Котова Л. В.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри правознавства, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Основний Закон України проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю держави. З огляду на це, держава має виступати гарантом реалізації всіх об'єктивних та суб'єктивних прав людини і громадянина, до яких відноситься й право на працю. Слід зазначити, що в сучасних умовах соціально-економічного та політичного розвитку особливо гостро постає питання регулювання та захисту праці всіх категорій працівників, у тому числі найменш захищених категорій осіб, зокрема, осіб з інвалідністю. За даними Міністерства соціальної політики, станом на 2017 рік в Україні працевлаштовано всього 540 187 осіб з інвалідністю. Вони складають 26,2% від 2 062 259 дорослого працездатного населення з інвалідністю віком від 18 до 60 років. Відповідно, 1 522 072 (73,8%) особи з інвалідністю залишаються не працевлаштованими. На сьогодні в окремих регіо-

нах України зайнятість серед таких осіб працездатного віку становить ще менше – 15–20%, при цьому особливо важка ситуація складається із зайнятістю осіб з інвалідністю I та II груп, серед яких кількість працюючих ще вдвічі менше. Зазначене можна пояснити тим, що в умовах реформування всіх сфер суспільного життя спостерігається тенденція дискримінації людей, які через певні обмеження не можуть конкурувати із іншими працівниками, що в свою чергу призводить до того, що особи з інвалідністю втрачають віру у свої сили та державу, як гаранта їх законних прав та інтересів. Для порівняння, в ЄС середній показник зайнятості осіб з інвалідністю складає 38 відсотків. З огляду на це, питання щодо правового регулювання праці осіб з інвалідністю в Україні залишається і на сьогодні дуже актуальним.

Зупинимося на визначенні сутності ключових понять. Так, О. В. Безпалько, І. В. Братусь та Т. Л. Лях зазначають, що інвалід – це особа, яка має порушення здоров'я зі стійкими розладами функцій організму, обумовлене захворюванням, наслідками травми чи дефектами, що призводять до обмеженої життєдіяльності, й потребує соціального захисту. На думку В. С. Андреева, інвалідність – це засвідчений медичним органом стан, при якому особа внаслідок хронічного захворювання або анатомічних дефектів, що викликають стійке, незважаючи на лікування, порушення функцій організму, вимушена припинити професійну діяльність на тривалий термін або може працювати при значній зміні звичайних умов праці.

Хотілося б підкреслити, що на сьогодні як на міжнародному, так і на національному рівнях використання терміну «інвалід» є неактуальним, оскільки він має досить принизливий характер (наприклад, з іспанської цей термін перекладається як «такий, що не має цінності»). У польському законодавстві й повсякденному обігу замість слова «інвалід» вживаються терміни «неповносправна особа» або «людина з особливими потребами». Український законодавець також зробив позитивний крок у зазначеному напрямку шляхом внесення змін до переважній більшості нормативно-правових актів, що зокрема регулюють працю осіб з інвалідністю, та слова «інвалід» і «інваліди» у всіх відмінках були замінені словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю».

Отже, особа з інвалідністю – це людина, яка має особливий психікофізіологічний стан, який зумовлений захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності. Водночас слід відмітити, що зазначені особи володіють всіма конституційними права,

що й інші громадяни. Це повною мірою стосується і права на працю. Однак, реалізація такого права потребує особливого правового регулювання.

На підставі проведеного аналізу загальнотеоретичних підходів науковців щодо визначення поняття та правової природи терміну «правове регулювання» можливо зробити висновок про те, що під правовим регулюванням праці осіб з інвалідністю слід розуміти здійснюваний державою цілеспрямований вплив на трудові правовідносини (одним із учасників яких є особа з інвалідністю), за допомогою норм права та інших законодавчо закріплених засобів з метою впорядкування цих правових відносин. Правове регулювання здійснюється за допомогою норм права, які знаходять своє відображення у відповідних нормативно-правових актах. Розглядаючи нормативно-правові акти, норми яких спрямовано на регулювання праці осіб з інвалідністю, насамперед слід вказати норми статей 24 та 43 Основного закону нашої держави, які визначили основні, базові трудові права різних категорій працівників, у тому числі і осіб з інвалідністю. Більш детально правове регулювання праці зазначеної категорії громадян здійснюється на рівні законів України.

З огляду на обмеженість формату тез розглянемо лише деякі національні нормативно-правові акти: Кодекс законів про працю України (КЗпП України) та Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Так, стаття 2<sup>1</sup> КЗпП України проголосила, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності ... стану здоров'я, інвалідності, тощо. Слід також зазначити, що відповідно до вказаного Кодексу, у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Особливістю також є те, що залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається. Крім того, стаття 170 КЗпП встановила, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку та в разі потреби встановити скорочений робочий день чи неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці. 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, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Отже, незважаючи на те, що КЗпП є основним нормативно-правим актом у сфері регулювання трудових відносин переважної більшості категорій працівників, в тому числі й осіб з інвалідністю, проте більш детально правове регулювання праці такої категорії осіб регулюється нормами Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991р. До речі, саме у цьому Законі та прийнятих з метою його вдосконалення інших нормативно-правових актах знайшла своє відображення медико-соціальна модель інвалідності, яка на сьогодні лежить в основі державної політики України по відношенню до осіб з обмеженими фізичними можливостями. З цього виходить, що українське законодавство базується на одній із моделей інвалідності, що відносяться до змішаної парадигми, що у свою чергу і потребує зміни для досягнення позитивних результатів у напрямку бажання рівноправного членства у Європейському Союзі. На нашу думку, моделлю державної соціальної політики України має стати побудова соціально орієнтованої економіки, в основі якої мають бути покладені високі стандарти рівня життя людей, які максимально повно враховують та відповідають соціальним нормам розвинених європейських країн. Адже побудова саме такої моделі соціальної державної політики в галузі інвалідності має стати основою розвитку національного законодавства України.

Стаття 1 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» визначила, що особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами. Слід зазначити, що у Розділі IV Закону визначаються основні засади працевлаштування, освіти та професійної підготовки осіб з інвалідністю. Крім того, обов'язково слід вказати, що положення вказаного нормативно-правового акту визначають відповідальність роботодавця за недотримання ним вимог Закону щодо кількості працівників з інвалідністю на підприємстві. Так, на підприємствах, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж установлено нормативом, передбаченим ст. 19 Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські

санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю. На наше переконання, зазначений захід покарання для роботодавців, що недотримуються норм Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» є недостатнім, адже досить часто їм простіше сплати незначний штраф, аніж створювати необхідні умови для праці осіб з інвалідністю.

У підсумку зазначимо, що вказаний нами перелік національних законодавчих актів у досліджуваній сфері не є вичерпним. Однак, саме вони визначають основні засади правового регулювання праці осіб з інвалідністю. Водночас, слід зазначити, що вказані акти не позбавлені певних недоліків, які, у свою чергу, дають роботодавцям можливість порушувати гарантоване Конституцією України право на працю осіб з інвалідністю, адже рівень адміністративної відповідальності за недотримання вимог законодавства щодо працевлаштування осіб з інвалідністю є недостатнім. Більш того, українське законодавство потребує реформування, з використанням ефективної позитивної практики країн ЄС щодо вирішення проблем зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, на нашу думку, більш дієвим є механізми позитивного стимулювання (мотивація та заохочування роботодавців). Ці механізми стимулювання та заохочування роботодавців зафіксовані в базових правилах державної допомоги ЄС у сфері працевлаштування, які мають спеціальний розділ про стимулювання створення робочих місць для осіб з інвалідністю. Вважаємо, що принцип рівних можливостей необхідно розглядати як загальнодоступний елемент державної підтримки. Зазначимо, що активне стимулювати роботодавців з боку держави до прийняття на роботу вищезазначеної категорії осіб, на наше переконання, не лише сприятиме підвищенню добробуту осіб з інвалідністю, а й дозволить створити позитивний імідж, як підприємств, залучених до цього процесу, так і держави – як гаранта захисту трудових прав працівників.

Ще одним кроком, безперечно, є прийняття нового кодифікованого нормативно-правового акту – Трудового кодексу України. Вважаємо, що новий Трудовий кодекс, як нормативно-правовий масив, покликаний комплексно врегулювати відносини у сфері здійснення громадянами трудової діяльності, акцентувавши увагу на регулюванні працевлаштування та праці осіб з інвалідністю (працівників з інвалідністю).

**Кравцов Д. М.,**

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

## **ЩОДО СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПОРУШЕНОГО ПРАВА НА СВОЄЧАСНЕ ОТРИМАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Відповідно до норм Конституції України, право працівників на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. У відповідності до ст. 21 КЗпП України, працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору.

Оплата праці працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, здійснюється в першочерговому порядку; своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 КЗпП) та ст. 15 і 24 Закону України «Про оплату праці».

Згідно з ч. 1 ст. 12 Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» №95, заробітна плата виплачуватиметься працівникам через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу.

В Україні строки виплати заробітної плати регулюються в ст. 24 закону України «Про оплату праці», де визначено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством (ст. 36 закону України «Про

оплату праці»). Так, порушення строків виплати заробітної плати, відповідно до ст. ст. 41 та 45 КЗпП України, може потягнути розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, за ініціативою власника або виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). На юридичних та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, згідно зі ст. 265 КЗпП України можуть бути накладені фінансові санкції у вигляді штрафу в разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, або виплати їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення. Ст. 41 КУпАП передбачає адміністративну відповідальність у вигляді штрафу посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, або виплати її не в повному обсязі. Ст. 175 КК України за невиконання заробітної плати передбачає кримінальну відповідальність керівників підприємства, установи або організації та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності.

Незважаючи на доволі суворі заходи юридичної відповідальності, стан виконання роботодавцями обов'язку по оплаті праці викликає занепокоєння. Так, станом на 01 червня 2019 року, за наявності певної тенденції до зниження, сума заборгованості з виплати заробітної плати складає 2 мільярди 718 мільйонів грн.

Таким чином, проблема захисту працівників від порушень їх права на своєчасне одержання заробітної плати і сьогодні не втрачає актуальності.

Найбільш зрозумілим, врегульованим чинним законодавством та поширеним способом захисту прав працівника є звернення до юрисдикційного органу: комісії з трудових спорів та/або суду.

Процедура звернення з цією категорією справ (про виплату заборгованості із заробітної плати) до суду є найбільш зручною та найменш витратною для працівника. Відповідно до ст. 5 закону України «Про судовий збір» від 08.07.2011 р., позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються від сплати судового збору. Відповідно до ч. 2 ст. 233 КЗпП, у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Закон «Про оплату праці» передбачає і компенсаційні процедури втрат працівників у разі несвоєчасної виплати заробітної плати. Зокрема, встановлено, що компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Компенсаційні процедури передбачені законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. Але і ці норми, не можна вважати дієвими і достатніми, оскільки індексація провадиться лише у разі затримки заробітної плати на один і більше календарних місяців та у межах індексу інфляції в період невиплати доходу (грошового забезпечення).

Працівник повинен мати дієвий спосіб захисту свого права на своєчасну оплату праці, при якому можливість вчинення ним захисних дій не залежала би від третіх осіб. Законодавець має надати працівнику право легального впливу на роботодавця не звертаючись за допомогою до судових чи інших компетентних органів.

Зараз, з метою стимулювання роботодавця виконувати взяті на себе зобов'язання, зокрема, вчасно оплатити виконану роботу, працівник може лише вимагати від роботодавця розірвання з ним трудового договору, мотивуючи це невиконанням останнім законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП). Але, надана законодавцем можливість майже ніколи не відповідає інтересам працівника, які спрямовані не на припинення, а на збереження трудових відносин, за умови дотримання роботодавцем своїх обов'язків. Навпаки, такий спосіб задовольняє роботодавця, адже звільненням невдоволеного він «вирішує» питання своєї заборгованості.

Слід відмітити, що науковцями неодноразово зверталася увага на способи захисту прав визначені Цивільним кодексом України, які могли б знайти практику застосування в трудових правовідносинах. Мова йде про визначену ст. 19 ЦК України категорію «самозахисту». Цивільний кодекс закріплює право на самозахист особи від порушень і протиправних посягань, встановлює поняття самозахисту, визначаючи його як застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства та критеріям допустимості способів самозахисту. Кодекс передбачає, що способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства.

КЗпП України та інші акти трудового законодавства не використовують терміну «самозахист», але фактично закріплюють можливість захисту за допомогою самостійних дій. Незважаючи на те, що впродовж багатьох десятиліть трудове право виконувало переважно функцію захисту прав слабшої сторони трудових правовідносин – працівника, способів захисту за допомогою самостійних дій для роботодавця законодавець завжди передбачав достатньо багато (наприклад, здійснення відрахувань із заробітної плати працівника для повернення зайво виплачених грошових сум або відшкодування матеріальної шкоди, розмір якої не перевищує середнього заробітку працівника – ст. 127 КЗпП, відсторонення працівника від роботи – ст. 46 КЗпП, та ін.). При цьому, чи не єдиним способом самостійного захисту порушеного права з боку працівника була його відмова від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (ч. 5 ст. 153 КЗпП, ч. 2 ст. 6 закону України «Про охорону праці»).

Слід схвально оцінити норму ст. 268 проекту Трудового кодексу України (№ 1658), яка не вживаючи терміну «самозахист» пропонує надати працівнику право тимчасово припинити виконання роботи, у разі затримки виплати заробітної плати на строк більше 7 днів, за умови письмового попередження про це роботодавця в письмовій формі. В такому разі працівнику гарантується збереження середньоденної заробітної плати за весь час припинення роботи, та заборона застосування щодо нього відсторонення чи дисциплінарних стягнень.

Схожу норму навесні 2019 року було запропоновано для громадсько-го обговорення Міністерством соціальної політики у законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати». Серед інших пропозицій, він передбачає надання права працівнику тимчасово припинити виконання роботи у разі затримки виплати заробітної плати належної працівникові, на термін більше 15 днів. Зазначені наробки, на наш погляд, необхідно сприймати та впроваджувати новому уряду країни та подавати їх на розгляд Верховної Ради України IX скликання.

За таких умов можна стверджувати, що в законодавстві України про працю бракує положень про способи захисту порушених прав працівників, зокрема, права на оплату праці. Виходячи з норми ч. 5 ст. 55 Конституції України, яка гарантує, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, вважаємо, що законодавство України дозволяє праців-

никам користуватись засобами самостійного захисту, але відсутність закріплення такого права в законі та відсутність законодавчих гарантій їх реалізації, наражає працівників на небезпеку бути притягнутими до юридичної відповідальності. Таким чином, прийняття відповідних змін до законодавства і впровадження категорії самозахисту в трудове законодавство сприятиме забезпеченню конституційних гарантій права працівників на отримання належних їм коштів.

**Красюк Т. В.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЙОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ**

Визначення норм робочого часу науково-педагогічних працівників та його облік має важливе значення як для організації роботи кафедри, закладу вищої освіти в цілому, так і для контролю трудової дисципліни і оплати праці. Загальновизнаною є специфічність викладацької роботи у ЗВО, яка вимагає високого розумового, інтелектуального та емоційного напруження. Зважаючи на це, робочий час науково-педагогічних працівників, порівняно з іншими працівниками ЗВО, є скороченим. Так, у ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» чітко визначено, що робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу) і включає виконання ними навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. У межах шестигодинного робочого дня науково-педагогічний працівник повинен виконувати навчальну, наукову, науково-технічну, методичну, організаційну або мистецьку роботу (для творчих ЗВО).

Режим, використання й облік робочого часу науково-педагогічних працівників не завжди можна чітко регламентувати. Наприклад, через те, що протягом тижня в один день фактична тривалість робочого дня певного викладача може бути більше ніж шість годин, в інший скласти менше шести годин, а третій день, якщо відсутні аудиторні заняття, він викорис-

товує для наукової роботи вдома чи в бібліотеці. Поза обліком робочого часу розглядуваної категорії працівників в усі часи залишалася підготовка до занять, від якої залежить якість проведення лекції чи семінару, навчального процесу в цілому. Цей обов'язковий елемент викладацької праці передбачає напружену інтелектуально-аналітичну роботу, потребує особливого психофізичного стану, зосередженості, уваги, а отже, й створення таких сприятливих умов, як тиша, легкий та звичний доступ до джерел інформації, усамітнення. Такі умови можливі лише поза межами кафедри – в бібліотеці або вдома. Час підготовки до семінарського заняття чи лекції ніде не фіксується і ніяк не регламентується, що й зрозуміло – зробити це неможливо, тож з об'єктивних причин на даний вид роботи навіть в індивідуальному плані викладача робочий час не відводиться. Основним інструментом контролю за додержанням законодавчо встановленої норми робочого часу є таблиць обліку використання робочого часу. Це документ, який містить дані про реальну тривалість робочого часу окремого працівника за відповідний період. На практиці виникає питання щодо доцільності табельного обліку робочого часу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Облік робочого часу – це механізм фіксації відомостей щодо тривалості робочого часу працівника. Облік фактично відпрацьованого кожним працівником робочого часу зобов'язаний вести роботодавець у таблицях встановленої форми. Крім табельного обліку, контроль за своєчасним прибуттям працівників на роботу і залишення роботи організовується за допомогою журналів реєстрації явки та виходу з роботи, контрольно-пропускних пристроїв, звітної системи з використанням рапортів або табельних звітів, одержуваних від начальників цехів, відділів ділянок, виконробів, бригадирів та ін.

Стосовно обліку робочого часу для оплати праці на сьогодні в Україні діє наказ Державного комітету статистики України від 5.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці». Типовою формою первинного обліку використання робочого часу є форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу». Така форма використовується на всіх підприємствах і має рекомендаційний характер. На підставі типової форми № П-5 на кожному підприємстві повинно бути розроблено та затверджено власну форму, яка враховуватиме його специфіку. Затвердження лише форми таблиця є недостатнім. Підприємство, установа, організація має визначити порядок ведення й оформлення табелів обліку робочого часу, терміни і порядок їх надання

до бухгалтерії. Реалізувати на практиці це можна шляхом розроблення й затвердження окремого внутрішнього локального акта, наприклад, «Положення про облік використання робочого часу».

Зрозуміло, що робочий час науково-педагогічних працівників має підлягати спеціальному обліку, який відрізняється від інших категорій працівників, які працюють у закладах вищої освіти (методисти, лаборанти, працівники бібліотеки та ін.). Якщо, наприклад, працівнику бібліотеки при п'ятиденному робочому тижні в таблиці обліку робочого часу кожного дня фіксують відпрацьований восьмигодинний робочий день, то навантаження науково-педагогічного працівника визначається шляхом підсумованого обліку робочого часу за рік у межах шестигодинного на один день. В основу обліку робочого часу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти покладено не фіксування в таблиці обліку їх фактичного перебування на робочому місці та виконання трудової функції сім або вісім годин на день, а виконання ними індивідуального плану, який складається із врахуванням тривалості робочого дня та визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків. Індивідуальний план є основним документом, який визначає організацію праці науково-педагогічного працівника та складається на початку кожного навчального року й затверджується завідувачем кафедри. У цьому документі передбачено, яке конкретне навантаження заплановано викладачеві на навчальний рік, та вказано про виконання ним наукової, методичної й організаційної роботи. Таким чином, витрати робочого часу науково-педагогічного працівника чітко запрограмовані обсягом і видами навчального навантаження в індивідуальному плані, а їх конкретне виконання зафіксоване в розкладі навчальних занять. Систематичний контроль за дотриманням розкладу навчальних занять повинен здійснювати навчальний відділ та декани факультетів.

Отже, на відміну від інших працюючих у закладах вищої освіти, науково-педагогічні працівники можуть бути звільнені від табельного обліку. Як було вже обґрунтовано вище, режим, використання й облік робочого часу цієї категорії працівників з об'єктивних причин не завжди підлягає регламентації, оскільки в різні дні тижня тривалість робочого часу може різнитися. З огляду на це, навіть якщо і ведеться табель обліку робочого часу науково-педагогічних працівників, то години, які в ньому зазначені, є приблизними, формальними і неточними. Контроль і облік за виконанням викладачем навчальної роботи можна здійснювати тільки на підставі розкладу занять, а обсяг робочих годин, що відводяться на мето-

дичну та науково-дослідну роботу – на підставі звіту про виконання індивідуального плану. Винятком з цього є науково-педагогічні працівники, які виконують організаційно-розпорядчі функції. Це ректор, проректори, декани, директори інститутів. Зазначеним працівникам можливо в таблиці обліку робочого часу зафіксувати, що вони знаходилися на робочому місці 8 годин, хоча їх робочий день фактично є ненормованим. Як правило, навчальну роботу такі науково-педагогічні працівники виконують за межами своєї основної роботи на умовах сумісництва.

Зважаючи на викладене, можна зробити висновок, що ведення табельного обліку робочого часу науково-педагогічних працівників ЗВО носить формальний характер. Відмітка в таблиці про шестигодинний або восьмигодинний робочий день науково-педагогічного працівника не відповідає дійсності. Задля вирішення цієї проблеми пропонуємо звільнити від табельного обліку робочого часу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

**Купіна Л. Ф.,**

канд. юрид. наук, доцент, професор  
кафедри правознавства та галузевих  
юридичних дисциплін факультету політології та права НПУ ім. М. П. Драгоманова

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІЛЕЙ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА З ПРАВАМИ СУБ'ЄКТІВ ЇХ ДІЇ**

В своєму науковому дослідженні теоретико-методологічних засад формування і розвитку правової системи професор Оніщенко Н. М. зазначала, що правові відносини набувають змістовної реалізації у конкретній правовій діяльності людей, що переслідують певні цілі. Зміст і спосіб здійснення правової діяльності визначаються, з одного боку, обставинами і умовами, в яких вона здійснюється, а з іншого – самим суб'єктом, розвитком його свідомості, волі, майстерності. Дане твердження інструментально визначає зміст та цілі права на всіх стадіях суспільного розвитку, які залежать від передумов та обставин, що формують склад суспільних відносин.

Сьогодні трудове право є регулятором досить непростих суспільних відносин, які виникають не лише в сфері застосування праці, а й сфері

організації праці, тому, визначення актуальних цілей трудового права є питанням сьогодення, яке покликане створити передумови для створення ефективного нового трудового законодавства.

Аналізуючи норми чинного КЗпП України, а також норми інших джерел трудового законодавства, які прийняті з метою визначення механізму дії норм КЗпП України, можна виокремити цілі трудового права, що прямо зазначені в нормах або опосередковано витікають з тлумачення окремих норм трудового законодавства. В своїх дослідженнях ми вдавалися до класифікації цілей на правові цілі різних рівнів правового регулювання, на функціональні цілі та цілі предметні, на ступінчасті та неступінчасті цілі, на матеріальні та юридичні цілі.

Під час аналізу правових цілей різних рівнів правового регулювання, ми приходили до висновку, що вони покликанні встановити взаємозв'язок всієї правової системи, коли цілі галузі права трансформуються в цілі норм окремого правового інституту, в цілі норм певного правового відношення. В галузі трудового права цей зв'язок прослідковується при аналізі норм ст. 2 КЗпП України, якою фактично визначено основні цілі першого рівня трудових норм – рівня на якому закріплено основоположні трудові права громадян: оплата праці не нижче встановленого законом рівня; вільний вибір професії; ефективна політика зайнятості населення; право на відпочинок та безпечні умови праці; участь в управлінні підприємством, установою, організацією; матеріальне забезпечення у випадку старості чи настанні страхових випадків, встановлених законодавством (повна або тимчасова втрата працездатності, безробіття); захист порушених трудових прав. Дані основоположні права кореспондуються з основними цілями норм трудового права, які знаходять своє поширення у нормах галузевого та локального характеру, і від того як вони вирішують завдання, що були сформовані основними загальними нормами права залежить ступінь досягнення цілі, а загалом, і ефективності норм права первинного рівня.

Важливим є те, що ступінь досягнення цілі норм первинного рівня є завжди вищим, оскільки їх дія, як правило, підкріплена декількома похідними нормами галузевого чи локального характеру, які в своїй взаємоправовій сукупності створюють передумови для максимального результату своєї дії. Фактично, первинні цілі основних норм трудового права досягаються через цілі нижчого рівня – так звані похідні цілі, які є правовими інститутами, що сформувалися для реалізації основної норми права, і, як ми встановили вище, задля досягнення її цілі.

Практичний прояв досягнення функціональних цілей можна прослідкувати при аналізі норм інституту трудового договору, зокрема положень ст. 30 КЗпП України, згідно яких працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Наведена норма прямо диктує рамки поведінки суб'єктів трудових відносин незалежно від професії чи посади, виключаючи можливість вдатися до зловживання нормою права передоручивши роботу іншому працівнику, звичайно за винятком випадків відсторонення від роботи чи настанні інших юридичних фактів, що виключають можливість виконання роботи особисто працівником. Аналогічною є норма ст. 31 КЗпП України, яка визначає правомірний напрям поведінки роботодавця встановлюючи його обов'язок не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Виконуючи свою функціональну ціль вказані норми не дозволяють вийти за межі її дії та створюють передумови для реалізації інших цілей норм права – предметних, які в свою чергу проявляються в формуванні певних прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин. В свою чергу, предметні цілі норм трудового права дозволяють розкрити зміст не лише одного правовідношення, а й визначити коло суб'єктивних прав та обов'язків суб'єкта трудового права в цілому при реалізації його трудової функції. Адже тісний взаємозв'язок правовідносин, предметом яких є застосування чи організація праці, що породжує утворення правових інститутів, не може виконувати різні предметні цілі, а лише однорідні, досягнення яких дозволяє реалізувати основні функції трудового права та довести високу ефективність його норм, не зловживаючи правом.

Доводячи взаємозв'язок цілей та результатів норм трудового права неможливо не дослідити питання реалізації ступінчастих та неступінчастих цілей норм права як показників рівня ефективності норм трудового права. Дослідник Куракін О. М. зазначає, що ступінчасті цілі є досяжними в більшій чи меншій мірі, більше того, цей ступінь може коливатися від 0 до встановленої величини або взагалі не мати верхньої межі (поступове підвищення розміру заробітної плати). Інші можуть бути досягнуті повністю або не досягнуті взагалі (встановлення підстав виникнення суб'єктивних прав та обов'язків).

Якщо розглядати цілі норм трудового права через призму ступінчастих та неступінчастих, то ми вважаємо, що до неступінчастих цілей належить тільки основна ціль правого регулювання трудових відносин – розвиток

відносин в сфері праці з метою ефективного застосування, організації та використання праці суб'єктів її реалізації. Щодо ступінчатих цілей норм трудового права, то ці цілі покликанні виконувати поставленні нормами завдання та окреслювати коло та прав та обов'язків суб'єктів дії цієї норми на кожному етапі її реалізації, і тим самим надавати суспільним відношенням юридичного змісту.

Наряду із ступінчатими та неступінчатими цілями, які покликанні розвивати коло трудових відносин, а також розширювати межі їхнього змісту, важливими цілями норм трудового права є матеріальні та юридичні цілі, які лежать в основі класифікації видів ефективності норм права – соціальній та юридичній, а також є визначальними для визначення змісту економічної та правової складової норм трудового права. На нашу думку, основні соціальні функції трудового права проявляються через похідну ціль – матеріальну, яка досягається через врегулювання суспільних відносин майнового характеру, оскільки власне трудові відносини маючи своїм об'єктом працю є відносинами матеріального змісту, в тому числі, коли суб'єкт трудового відношення застосовуючи свою працю отримує за неї винагороду, що є матеріальним виразом суспільно корисної діяльності. Трудові відносини за своїм змістом є відносинами з грошовою складовою, тому при їх врегульованні нормами права надзвичайно велику роль відіграє наявність економічного результату від дії даної норми. Наявність економічного результату дії правової норми свідчить не лише про досягнення матеріальної цілі норм трудового права, він відображає об'єктивну сторону правового регулювання, тобто рівень взаємозв'язку правових норм із суспільними потребами, які стали підставою для виникнення правового відношення. На практиці, такий взаємозв'язок проявляється при дії норм, що регулюють оплату праці працівників, зокрема, при врегульованні відносин по встановленню розміру оплати працівників, в залежності як від суб'єктивних факторів (професійний рівень працівника, досвід роботи, наявність відповідної освіти, тощо) та об'єктивних чинників (галузь застосування праці працівника, стан економічного розвитку роботодавця та країни в цілому, рівень внутрішнього валового продукту, зовнішні та внутрішні політичні процеси).

Дослідження, що проведенні вище обґрунтовано спонукають до висновку, що взаємозв'язок цілей норм трудового права дозволяє не лише передбачити, через суб'єктивні права та обов'язки суб'єктів трудових правовідношень, поведінку їх учасників під час дії трудового договору, а й визначити рамки такої поведінки, і якщо норми не створюють передуд-

мов для порушення меж правомірної поведінки, значить така система норм права є гармонічно збалансованою в полі прав та обов'язків її суб'єктів, і як наслідок ефективною.

**Литвиненко В. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу Чернігівського національного технологічного університету

## **ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ: СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

У науці трудового права постійно точилися й точаться дискусії щодо визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку. Відпустці як одному із видів часу відпочинку приділяється також достатньо уваги. Особливо такий інтерес виникає і посилюється з розробкою та ймовірним прийняттям, із року в рік, нового основного у трудовому праві акта – Трудового кодексу. У нашому дослідженні увага буде зосереджена саме на щорічних відпустках як одному з найпоширеніших (крім щоденного та шотижневого часу відпочинку) і найбільш тривалому часу відпочинку.

Чинне законодавство, яке закріплює види, порядок надання та тривалість відпусток, складається із двох систем: загальної та спеціальної. Загальну систему нормотворчої бази, крім, безумовно, Конституції, складають: Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР та деякі інші. До спеціальної системи належать: Закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII, «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII та багато інших. Крім національного законодавства, джерелом регулювання особливостей реалізації права на відпочинок є міжнародне законодавство.

Нині згідно з КЗпП щорічні відпустки поділяють на основну та додаткову. Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки становить 24 календарних дні. Залежно від професійної належності особи, стану здоров'я, віку тощо тривалість такої відпустки може бути більшою і її термін чітко передбачається чинним як загальним, так і спеціальним за-

конодавством. Проектом Трудового кодексу також передбачено два види щорічних відпусток: основна й додаткова. Втім, на відміну від чинного законодавства, Проектом і щорічна основна, і щорічна додаткова відпустки поділяються на певні види. Так, щорічна основна відпустка в перспективі може бути мінімальної тривалості й подовженої тривалості. Щорічна основна відпустка мінімальної тривалості становить 28 календарних днів. Варто зазначити, що така тривалість відпустки відповідає міжнародним стандартам, оскільки згідно з Європейською соціальною хартією (переглянутою) щорічна оплачувана відпустка повинна бути тривалістю не менше чотирьох тижнів. Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості надаватиметься: 1) воєнізованому складу воєнізованої гірничо-рятувальної служби – тривалістю 30 календарних днів; 2) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам – тривалістю до 56 календарних днів; 3) працівникам з інвалідністю – тривалістю 30 календарних днів; 4) працівникам, які не досягли вісімнадцятирічного віку, – тривалістю 31 календарний день. До того ж закріплено, що Законом може бути встановлена подовжена тривалість щорічної основної трудової відпустки для інших категорій працівників (суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які працюють на території, що зазнала радіоактивного забруднення, та інших). Варто зауважити, що сьогодні тривалість щорічної основної відпустки зазначеним категоріям визначається Законом України «Про відпустки» та нормативно-правовими актами, які закріплюють правовий статус окремих працівників. Проект у порівнянні з чинними нормами не диференціює тривалість щорічної відпустки особам з інвалідністю залежно від групи інвалідності, а встановлює єдину тривалість для всіх осіб з інвалідністю.

Тривалість і види щорічних додаткових відпусток закріплюються КЗпП та Законом «Про відпустки». Так, законодавець передбачає такі їх види: 1) за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці; 3) окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності та в інших випадках, передбачених законодавством. Так, щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці надається тривалістю до 35 календарних днів, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається: 1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується

в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України; 2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Конкретна тривалість цих відпусток визначається колективним чи трудовим договором.

Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

Проектом Трудового кодексу передбачаються такі види щорічних додаткових відпусток: додаткова трудова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці; додаткова трудова відпустка за особливий характер праці; додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу; додаткова трудова відпустка за стаж роботи та інші відпустки, які можуть передбачатися законами. Тривалість додаткової трудової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надається тривалістю до 35 календарних днів. Щорічна додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу надається працівникам тривалістю до семи календарних днів. Конкретна тривалість зазначених відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором.

Щорічна додаткова трудова відпустка за стаж роботи передбачається: 1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також працівникам, зайнятим на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин – тривалістю два календарні дні за кожні два відпрацьовані роки, але не більше ніж чотири календарних дні; 2) працівникам воєнізованих гірничорятувальних служб – тривалістю два календарні дні за кожні два відпрацьовані роки,

але не більше ніж чотири календарних дні. Щорічна додаткова трудова відпустка за стаж роботи може надаватися іншим категоріям працівників (суддям, прокурорам, державним службовцям та іншим) тривалістю й у порядку, визначених законом. Треба зазначити, що нині щорічні додаткові відпустки за стаж роботи передбачаються спеціальними нормативно-правовими актами.

Підсумовуючи, необхідно зауважити, що в порівнянні з КЗпП Проект Трудового кодексу збільшує тривалість основної щорічної відпустки мінімальної тривалості й особам з інвалідністю III групи, конкретизує та деталізує перелік категорій працівників, які мають право на щорічну основну відпустку більшої тривалості, та перелік категорій працівників, які мають право на додаткові щорічні відпустки.

**Лозовой С. В.,**

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

## **ЩОДО ДЕЯКИХ ПИТАНЬ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Питання спеціальної дисциплінарної відповідальності в сучасних умовах потребують певного переосмислення та вимагають нових підходів, оскільки нормотворчість та фактичні правовідносини, що складаються останнім часом у цій царині вирізняються високою динамікою та суттєвими новаціями. Напрацювання дослідників з цієї тематики швидко втрачають свою актуальність з огляду на ухвалення законодавчим органом нових нормативних актів, та революційних змін до існуючих.

Як правило, спеціальну дисциплінарну відповідальність ми розуміємо як різновид дисциплінарної відповідальності, що полягає у застосуванні до окремої категорії працівників заходів дисциплінарного примусу, визначених відповідними законами, статутами, положеннями про дисципліну праці, у випадку невиконання або неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Відмінність спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної полягає у тому, що для окремих категорій пра-

цівників законами, підзаконними нормативно-правовими актами визначені різні склади дисциплінарних правопорушень та відповідно, передбачені різні стягнення.

На відміну від загальної, спеціальна дисциплінарна відповідальність визначається у централізованому порядку нормативно-правовими актами, що поширюються на певну категорію працівників. За загальним правилом встановлення особливостей спеціальної дисциплінарної відповідальності на локальному рівні не допускається.

Системний аналіз трудового законодавства дозволяє зробити висновок, що спеціальна дисциплінарна відповідальність може бути застосована щодо:

1) державних службовців, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015;

2) суддів, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016;

3) працівників органів прокуратури, Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 06.11.1991;

4) працівників дипломатичної служби, Закон України «Про дипломатичну службу» від 0702.2018;

5) деяких категорій працівників тих галузей економіки, де діють спеціальні статuti чи положення про дисципліну:

– працівників залізничного транспорту, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993, № 55;

– працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р., № 1540;

– працівників гірничих підприємств, Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 29.

На підставі системного аналізу норм чинного законодавства України, залежно від сфери суспільної діяльності можна визначити окремі категорії працівників, для яких встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність:

1. Працівники окремих, переважно робітничих, професій на залізничному транспорті, спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, гірничих підприємств. У статутах (положеннях) про дисципліну таких

працівників можуть визначатися конкретні склади дисциплінарних проступків та процедурні питання щодо притягнення їх до відповідальності.

2. Працівники зі спеціальним статусом. До них належать судді і прокурори, на яких покладається дисциплінарна відповідальність у спеціальному порядку.

3. Державні службовці, працівники дипломатичної служби. Так, Законом України «Про дипломатичну службу» визначено, що відносини, що виникають у зв'язку із вступом на дипломатичну службу посадових осіб дипломатичної служби, її проходженням, припиненням, а також оплатою праці, соціально-побутовим забезпеченням, заохоченнями і соціальними гарантіями, робочим часом і часом відпочинку, відпустками, відповідальністю посадових осіб дипломатичної служби, регулюються цим Законом, Законом України «Про державну службу» та іншими актами законодавства України. (ч. 2 ст. 3 Закону).

Однією з особливостей спеціальної дисциплінарної відповідальності й ознакою, за якою її можна відмежувати від загальної, є характер дисциплінарного проступку як підстава для реалізація заходів відповідальності. У цілому, склад дисциплінарного проступку, що є підставою для застосування до винного заходів спеціальної дисциплінарної відповідальності, не відрізняється від загального уявлення про єдність об'єктивних та суб'єктивних ознак дисциплінарного правопорушення. Однак окремі особливості такого складу містяться у нормативно-правових актах, що регулюють спеціальну дисциплінарну відповідальність. Так, відповідно до ст. 65 Закону України «Про державну службу» державного службовця окрім загальних підстав (невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків) може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з інших підстав:

- 1) порушення Присяги державного службовця;
- 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців;
- 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу;
- 4) дії, що шкодять авторитету державної служби;
- 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень;
- 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку;
- 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення;

8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця;

9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб;

10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби;

11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення;

12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення;

15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановах Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу.

Виходячи з системного аналізу положень ст. 65 Закону України «Про державну службу» можна дійти висновку що усю сукупність правопорушень, що є підставами притягнення до дисциплінарної відповідальності можна поділити на порушення трудових обов'язків і службових порушень, тобто пов'язаних з проходженням державної служби, а саме проступки, передбачені п. п. 5, 6, 12, 13 зазначеної статті де застосовуються стягнення за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби тощо, та проступками, передбаченими п. п. 1–4, 7–11, де передбачена дисциплінарна відповідальність за порушення, несумісні з посадовим становищем особи, а саме дії, що шкодять авторитету державної служби, за порушення правил етичної поведінки державних службовців які ганьблять його як державного службовця або дискредитують державний орган, в якому він працює, за вияв неповаги до держави,

державних символів України, Українського народу, тощо. Окремо необхідно зосередити свою увагу саме на цих складах дисциплінарних проступків. Така увага пов'язана насамперед з запровадженням законодавцем виняткового виду дисциплінарного стягнення за проступок, несумісний з посадовим становищем особи, що і є певною новацією. Застосування більш суворих заходів відповідальності порівняно з передбаченими КЗпП України обґрунтовано обумовлено тим, що вчинення дисциплінарного проступку у сфері державної діяльності може спричинити більш тяжкі наслідки, оскільки завдання шкоди іміджу та інтересам держави шкодить не тільки власно Державі Україна а й народові України, суспільним відносинам, що є базовими у будь якому суспільстві, захисту конституційних прав громадян.

**Мелех Б. В.,**

канд. наук з державного управління,  
доцент, доцент кафедри права Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнології імені С. З. Гжицького

## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА КОРДОНОМ**

Зростання взаємозалежності між економіками різних країн, посилення трудових міграційних процесів, вимагають цивілізованого входження України до міжнародного ринку праці з метою збалансування попиту і пропозиції на трудові ресурси на національному рівні, захисту національного ринку праці, та створення ефективних механізмів соціально-правового захисту трудових мігрантів в інших країнах.

У зв'язку з особливостями економічного і соціального розвитку країн світу, все більшого поширення набуває таке явище, як міграція. За своєю суттю, це явище не можна назвати однозначно позитивним, чи негативним, оскільки «відтік» робочої сили одночасно послаблює економіку однієї країни, і здійснює вклад у розвиток іншої країни. Громадяни ж розглядають трудову міграцію, як спосіб пошуку кращих умов праці, порівняно з умовами, які існують на вітчизняному ринку. Для України, міграція в значній мірі є проблемою, оскільки через недостатній економічний розвиток, Україна перетворилася на «країну донора» робочої сили.

У спеціальній доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини Н. Карпачової, стосовно стану дотримання та захисту прав громадян України за кордоном, було здійснено розподіл трудових мігрантів на 4 категорії:

I категорія – особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування;

II категорія – особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;

III категорія – особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичними або приватними цілями) і нелегально працюють;

IV категорія – особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

Зазначена класифікація, має практичне значення, оскільки в залежності від віднесення до тієї чи іншої категорії, трудовий мігрант, має різне коло повноваження. Основними способами захисту власних трудових прав за кордоном для громадян є звернення до судів та адміністративних органів в державі працевлаштування.

Захист прав мігрантів потребує активної діяльності з боку дипломатичних представництв і консульських установ України за кордоном. Надзвичайно корисним може бути розширення мережі представництв та їхнього штату в місцях найбільшого напливу заробітчан, створення спеціальних приймалень, запровадження доступних і безкоштовних юридичних консультацій, ширшої системи інформування. Особливо важливими в усьому комплексі державних заходів у сфері трудової міграції є ті, які забезпечують повернення мігрантів в Україну.

Йдеться не про формальне право на повернення, яким користується будь-який громадянин України, а про створення певних умов для повернення, про зміну ситуації, яка спонукала до виїзду за кордон. Дії держави мають бути спрямовані передусім на те, аби українці дедалі рідше виїздили за кордон на заробітки, на захист прав громадян, котрі працюють за кордоном, на забезпечення сприятливіших можливостей їхнього працевлаштування у зарубіжних країнах і заохочення повернення мігрантів на Україну.

Зазначимо, що захист прав громадян України, які працюють за кордоном, передбачає обов'язок держави створювати правові, соціально-економічні та духовні умови для реалізації їхніх прав і свобод, за яких можливо

захистити права зазначених осіб, а також діяльність міжнародних і державних організацій із захисту прав людини.

Важливим заходом запобігання нелегальній міграції є поширення об'єктивної інформації про умови життя та транзитного проїзду через Україну, прикордонного контролю, позаяк дефіцит таких даних або й пряма неправда часто, за даними соціологічних опитувань нелегальних мігрантів, були причинами вибору ними України для транзиту на Захід.

**Минько Н. С.,**

канд. юрид. наук, доцент, начальник  
отдела правовых исследований и экс-  
пертизы Центра исследований государ-  
ственного управления НИИ теории  
и практики государственного управле-  
ния Академии управления при Пре-  
зиденте Республики Беларусь

## **СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Формирование и реализация модели государственной кадровой политики государства – сложный последовательный процесс, который начинается с выявления ее теоретико-методологических, концептуальных основ, природы и предназначения, что позволяет с научных позиций раскрыть систему кадрового обеспечения государственных органов, опираясь на механизмы функционирования этой политики (организационно-правовой, мотивационный, информационный и экономический). Организационно-правовой механизм функционирования модели государственной кадровой политики выступает ее основной подсистемой. Степень развития государственной кадровой политики в значительной степени зависит от состояния и структуры (элементов) организационно-правового механизма ее функционирования, а также от экономического, инновационного, информационного потенциала общества.

Организационно-правовой механизм функционирования модели государственной кадровой политики представляет собой необходимый и достаточный для достижения конкретной цели (или системы целей) комплекс

организационных и юридических (правовых) средств, реализуемых поэтапно по определенной нормативно заданной схеме (процедуре) с использованием соответствующих форм и методов (прогнозирования, планирования, контроля, координации, ресурсно-целевого подхода, системно-процессного управления).

Юридические (правовые) средства предусматривают совокупность правовых норм, иных установлений и инструментов, а также форм право-реализационной практики, с помощью которых удовлетворяются интересы субъектов и обеспечивается достижение целей государственной кадровой политики. Чаще всего в качестве правовых средств выступают нормы и принципы права, правоприменительные акты, юридические факты, субъективные права и юридические обязанности, запреты, льготы, меры поощрения, меры наказания и т. п. В структуре правовых средств имеются правовые резервы, предусматривающие направления повышения эффективности использования правовых средств и тенденции разработки новых правовых средств с возможностью использования внутренних и внешних цифровых технологий.

Элементы организационно-правового механизма функционирования модели государственной кадровой политики должны обладать определенной устойчивостью, выработанной и сложившейся структурой, предназначенной для выполнения соответствующих функций.

Организационно-правовой механизм предусматривает материальные и процессуальные компоненты, а также имеет статическую и динамическую стороны. При этом статическая (инструментальная) сторона показывает внутреннее строение этого целостного механизма, его отдельные элементы, взятые в единстве. Динамическая (функциональная) сторона определяет взаимообусловленное функционирование (в т. ч. взаимодействие) всех структурных элементов.

Статическую сторону этого механизма формируют субъекты, объекты и характер связей между ними (правоотношения), а также правовые нормы, принципы, гарантии, порядок реализации и защиты прав, свобод и законных интересов, механизм юридической ответственности, то есть преимущественно *правовые* средства, использование которых нацелено на формирование профессиональной правовой культуры и правового сознания, развитие правовой коммуникации и иных коммуникационных процессов, поддержание законности, правопорядка и др. В свою очередь *организационные* средства в структуре рассматриваемого механизма охватывают организационно-регламентирующую деятельность (это опера-

тивная текущая работа по организационно-штатному обеспечению функционирования различных звеньев государственного аппарата, например, подбор, расстановка кадров, продвижение, ротация, оценка, развитие персонала (подготовка, переподготовка, повышение квалификации), высвобождение кадров). Кроме того, организационные средства предусматривают организационно-хозяйственную деятельность (это текущая хозяйственная работа, связанная с материально-техническим обеспечением функционирования аппарата) и организационно-методическую деятельность (это текущая работа специализированных структур и (или) должностных лиц, связанная со сбором, систематизацией, обработкой и перераспределением информации, необходимой для осуществления, сопровождения и совершенствования кадровых процессов и управленческой деятельности в целом, например, разработка и использование современных кадровых технологий в области подбора, расстановки, продвижения, оценки и мотивации кадров).

Элементы организационно-правового механизма задействуются в определенной очередности, последовательно, в связи с чем подразделяются на первичные и вторичные. К первичным элементам относят субъектов организационно-правового механизма (органы государственного управления (республиканские и местные), органы местного самоуправления, должностные лица, негосударственные образования и др.). Первичные элементы либо создают вторичные (например, правовые нормы), либо влияют на их качественное состояние (привлечение к ответственности), поэтому от качества первичных элементов зависит качество вторичных, но не наоборот. В свою очередь вторичные элементы носят вспомогательный характер и содействуют, способствуют функционированию первичных элементов (например, сеть научных, инновационных и консультационных учреждений и организаций в области работы с кадрами).

Каждому субъекту в структуре организационно-правового механизма функционирования модели государственной кадровой политики соответствует свой круг полномочий, определяемых его правовым и должностным статусом, а также предусмотрены границы воздействия на объект. Специфика субъектно-объектных отношений в сфере государственной кадровой политики состоит в том, что субъект, воздействуя на объект, и сам при определенных условиях становится объектом. Первичным системообразующим элементом государственно-управляющего воздействия на объекты государственной кадровой политики является государственный орган.

Объектами организационно-правового механизма функционирования **модели кадровой политики** выступают процессы формирования, использования и развития кадровых ресурсов государственных органов и организаций. Содержание объектов организационно-правового механизма функционирования **модели кадровой политики** составляют правоотношения по поводу и с участием кадрового потенциала, кадровых ресурсов, кадрового корпуса, кадров (руководящих кадров), резерва кадров, качества кадров, кадровых процессов, кадрового обеспечения, подготовки и переподготовки кадров, в том числе опережающей подготовки кадров, кадровых технологий и методов, информатизации кадровой работы и др.

Но не всегда концептуальные подходы в реализации государственной кадровой политики унифицированы в едином нормативном правовом акте. Однако концептуальные основы государственной кадровой политики выработаны и применяются в практике кадровой работы на государственном уровне. Они имеют, прежде всего, организационно-правовую природу. Законодательная база государственной кадровой политики и кадровой работы имеет несколько уровней. Нормативное правовое регулирование проводимой государственной кадровой политики осуществляется в соответствии с Конституцией, законами Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Президента, Правительства, Парламента, органов государственного управления, местных органов управления и самоуправления.

**Новіков Д. О.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, ХНПУ імені Г. С. Сковороди

**Лук'янчиков О. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, ХНПУ імені Г. С. Сковороди

## **ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГІГ-ЕКОНОМІЦІ**

За останні три десятиліття трудова сфера зазначала значних змін. В останні роки це стосується передусім впровадження у суспільне життя

новинок ІТ-технологій, включаючи смартфони, соціальні мережі, додатки Web 3.0 та хмарні обчислення, які разом створюють можливість для існування Інтернет-платформ, до яких люди можуть отримати доступ у будь-який час та з будь-якого місця. Як наслідок, значного поширення набуває так звана гіг-економіка (gig-economy) або цифрова економіка.

Основними представниками цієї форми глобальної капіталістичної економіки, з одного боку, є великі, переважно транснаціональні, компанії. До них можна віднести програмні платформи, такі як iPod та Android, які забезпечують програмним продуктом виробників обладнання; соціальні платформи, такі як Facebook та Twitter, які допомагають людям знаходити та спілкуватися один з одним про різноманітні теми; товарні платформи, такі як Amazon та Etsy, які допомагають споживачам знаходити та купувати велику кількість різноманітних товарів різних виробників; обмінні платформи, такі як Airbnb та Zipcar, які допомагають власникам товарів здавати їх в оренду іншим; платформи служб доставки, такі як Uber та TaskRabbit, які створюють ринок особистих послуг передусім із швидкої доставки товарів. З іншого боку, представником цифрової економіки є так званий прекаріат (самозайняті особи, працівники з неповним робочим часом, молодь, літні люди, особи із сімейними обов'язками, які знаходяться у соціальній відпустці, співробітники бюджетних установ, та інші особи із нестійкою, низькооплачуваною зайнятістю), для яких цифрова економіка по мірі зменшення гідної праці у традиційних сферах зайнятості створює можливості для додаткового заробітку. Крім того, гіг-економіка орієнтована на кінцевого споживача: тих осіб, які використовуючи Інтернет-платформи, отримують послуги. У цьому сенсі Інтернет-платформи позиціонуються себе як найбільш ефективний спосіб забезпечення попиту та пропозиції на глобальному ринку товарів і послуг, де не може бути протиріч та незадоволених інтересів.

Водночас для трудового права розповсюдження гіг-економіки на все більшу кількість сфер суспільних відносин означає, по-перше, відхід від класичної концепції суб'єктного складу трудових правовідносин «працівник-роботодавець». Такі Інтернет-платформи як Glovo, Uber, Airbnb та TaskRabbit, котрі здебільшого надають послуги з доставки товарів та перевезення, вже привертають все більший рівень регуляторної уваги, значна частина якої зосереджена на їхніх відносинах з фізичними особами, які безпосередньо обслуговують замовників. Інтернет-платформи у своїх локальних правилах схильні називати цих осіб фрілансерами, незалежними виконавцями, підприємцями, тобто самозайнятими фізичними осо-

бами, які вільно приєднуються до Інтернет-додатку, обирають вид роботи та клієнта й отримують дохід від виконання послуг. Таке співробітництво Інтернет-платформи не вважають навіть цивільно-правовим, не говорячи про те, щоб укласти трудові договори з кур'єрами. Це здебільшого обґрунтовується тим, що кур'єрам Glovo чи водіям Uber надається не робота, а доступ до інформаційної платформи, де вони отримують замовлення. Себто Інтернет-платформа не є ані замовником послуги, ані роботодавцем. З позиції трудового права ця точка зору не витримує критики, адже чинне трудове законодавство апріорі визнає трудо-правовий характер за систематичною діяльністю фізичної особи, яка виконує певну функцію в іншій фізичній чи юридичній особі, підкоряючись її локальним правилам та отримуючи за виконання роботи дохід. Однак технічна складність та не врегульованість сфери виконання праці через Інтернет-платформи на даному етапі формує вакуум як у правотворчій, так і правозастосовній діяльності, пов'язаний із нечітким розмежуванням правового статусу роботодавця та працівника у цифровій економіці.

По-друге, працівники у гіг-економіці, атомізовані, розпорошені у глобальній мережі, віддалені від роботодавця Інтернет-зв'язком та специфічними правилами Інтернет-платформ, які маскують трудові відносини під відносини вільного найму чи надання інформаційних послуг, позбавляються захисту трудового законодавства від зловживань та надмірної експлуатації. Як пише В. Дудін, «в Україні Інтернет-платформа Glovo позиціонує стосунки з кур'єрами як відносини рівноправних і автономних суб'єктів. Однак компанія здійснює контроль у рази сильніший, ніж будь-який бос щодо своїх підлеглих. Розірвання відносин може відбутись «негайно та без будь-яких формальностей». Підставою можуть бути: запізнення кур'єра, неналежна поведінка, недобросовісне виконання умов контракту. Кур'єрів Glovo навіть можуть притягнути до матеріальної відповідальності за «неправильне» використання одягу та інших засобів, за «негативні» коментарі в соціальних мережах. Заборона на розголошення комерційної таємниці діє необмежений період часу. Себто відсутність гарантій за трудовим правом поєднується з найгіршими формами дисциплінарної влади, що впливає зі статусу роботодавця». До цього потрібно додати абсолютну можливість Інтернет-платформи в односторонньому порядку змінювати умови праці (нормування праці, оплати праці і т. п.) без отримання згоди працівника, неможливість реалізувати право на відпочинок, безпечні та сприятливі умови праці, об'єднання у професійну спілку та інші невід'ємні права працівника, гарантовані Конститу-

цією України та трудовим законодавством. Таке нехтування правами трудящих обґрунтовується Інтернет-платформами неоліберальними тезами про «вільний та свідомий вибір» та «власну відповідальність за зроблений вибір» тих осіб, які приєднуються до їх мережевого додатку. Крім того, через відсутність офіційного оформлення трудових відносин у державні фонди не сплачуються страхові внески, час роботи працівника Інтернет-платформи не включається до його трудового та страхового стажу, що тягне за собою великі соціальні ризики.

Розуміючи протиправність діяльності Інтернет-платформ у сфері трудових відносин, варто відзначити, що їх економічна успішність та нездатність контролюючих органів ефективно виявляти правопорушення у цій сфері, змушують вчених шукати компромісні шляхи оновлення трудового законодавства, яке б враховувало особливості цифрової економіки. У зарубіжній науці пропонується три варіанти врегулювання відносин із застосування праці у гіг-економіці: 1) створення нової категорії працівників Інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудовим законодавством та створення для неї специфічних норм права з урахуванням характеру праці; 2) створення спеціального нормативно-правового регулювання праці співробітників Інтернет-платформ із їх виключення зі сфери дії трудового права, але із наданням певного рівня правового захисту; 3) надання можливості самим Інтернет-платформам розробляти власні правила використання найманої праці на основі базових засад цивільного законодавства. Якщо перший шлях врегулювання трудових відносин у цифровій економіці цілком відповідає галузевому принципу єдності та диференціації трудового права, то два інших окреслюють тенденцію легалізацію обмеження трудових прав громадян аж до їх повного нівелювання в нормативних актах роботодавця.

Трудове право – найбільш гуманістична галузь вітчизняної системи права не повинна відмовлятися від боротьби за покращення правового положення трудящих й у цифрову епоху. Намагання транснаціональних корпорацій, які шляхом активного використання Інтернет-платформ намагаються зменшити трансакційні витрати на робочу силу, послабити солідарність трудящих, не допустити активізації національного та глобального соціального діалогу, мають бути виявлені та розкритиковані вченими-трудоваками. Від цього залежатиме майбутнє нашої держави, котра в умовах гіг-економіки все глибше затягується у так звані «перегони на дно», які передбачають покладення на вітвар економічного зростання основних соціальних прав, що забезпечують стабільне та гідне життя

більшості трудящих України. Трудове право у гіг-економіці має залишатись самостійною галуззю права, не реагуючи на неоліберальні тези про застарілість та ригідність.

**Остапенко Л. О.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка»

## **ПРО РОЛЬ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ІНШИХ ПОВ'ЯЗАНИХ З НИМИ ВІДНОСИН**

Сучасні підходи в регулюванні державних відносин у сфері праці свідчать про їх недосконалість та недостатню ефективність, що знаходить своє відображення у погіршенні соціального добробуту населення.

Одним із показників, що в повній мірі впливає на результати державного регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин є діяльність відповідних державних організацій та установ.

Поняття «організація» використовується нами для позначення його як у вузькому так і широкому розумінні, з метою виявити властивості та впорядкованість структури органа державної влади, його соціальну функцію та її вплив на суспільні відносини у сфері праці.

Установи є одним із різновидів державних органів, «які мають закріплені в законодавстві державні владні повноваження щодо здійснення функції управління».

Слід зазначити, що існуюча на сьогодні система органів державного управління у сфері зайнятості і працевлаштування має трьохелементну структуру і поділяється на законодавчу, виконавчу та судову владу.

Розглядаючи закріплені у Конституції України гілки влади звертаємо увагу на те, що законодавець не включає до них органи прокуратури України, роль якої полягає у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Правоохоронний зміст діяльності Прокуратури України безпосередньо впливає на «захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави» (ст. 1).

Цей вплив здійснюється органами прокуратури через представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках визначених Законом (ст. 2 Закону України «Про прокуратуру»).

Системний характер діяльності органів державної влади покликаний «об'єднувати в собі явища за спільними ознаками». З цього приводу важливим є те, що «кожна з частин системи працює у взаємодії з іншими для створення цілого, що має якості, відсутні у її складових частинах. Однак складові частини є взаємозалежними між собою».

Одним із інструментів, що впливає на результати державного регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин є «Стратегія сталого розвитку Україна – 2020», завдячуючи якій стає можливим впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід її на провідні позиції у світі.

На жаль сталого розвитку та провадження європейських стандартів життя в Україні – не спостерігається.

Складовою вектора розвитку зі сторони держави є проведення реформи у сфері трудових відносин на загальнодержавному і регіональному рівнях. Результати від проведення вказаної реформи стануть можливими, від впливу на них багатьох чинників, основним серед них є державне регулювання та його децентралізація. Взаємодія між існуючими гілками влади стимулює державне регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин від початку їх виникнення, під час функціонування та припинення.

Державне регулювання у сфері трудових та інших пов'язаних з ними відносин є одним із різновидів політичного управління, що пояснюється організуючим впливом політичної влади на конкретну сферу суспільних відносин. Це означає, що державне регулювання у значній мірі підпорядковане, втіленню політичних рішень партій, громадсько-політичних організацій та рухів, що мають владні державні повноваження.

Держава виступаючи в якості суб'єкта регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин використовує правові, економічні соціальні та інші чинники для досягнення певного рівня, якості та ефективності цих відносин.

Державне регулювання трудових відносин містить у собі «створення умов для ефективної зайнятості населення сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» (ст. 2 КЗпП України).

Державне регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин передбачає в першу чергу їх регулювання між органами державної влади і управління і суб'єктами трудових відносин (до них ми відносимо юридичних і фізичних осіб). Це стосується діяльності вказаних суб'єктів та їх впливу на ці відносини.

Під діяльністю в частині державного регулювання слід розуміти дії, що пов'язані з підготовкою та виконанням завдань, а також заходів спрямованих на забезпечення і реалізацію трудових відносин. Вплив органів державної влади на регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин має пряме відношення до поведінки і діяльності суб'єктів цих відносин, що впливає на їх створення, зміну та припинення.

Органи державної влади і управління виступають суб'єктами регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин. Суб'єктами регулювання трудових відносин виступають роботодавці та уповноважені на це фізичні особи. Їх діяльність спрямована на забезпечення і реалізацію трудових відносин.

Об'єктом державного регулювання у сфері праці виступають трудові та інші пов'язані з ними відносини в контексті соціальної політики Української держави. Ці відносини є результатом людської діяльності, їм властива активність, цілеспрямованість і в певній мірі пристосованість до ринкових умов. Між суб'єктами і об'єктом трудових відносин існує тісний взаємозв'язок сутність якого полягає у гармонійному регулюванні трудових та інших пов'язаних з ними відносин в межах передбачених чинним законодавством.

Сучасне регулювання трудових відносин в Україні здійснюється з урахуванням впливу законодавства про працю на процеси економічного і соціального змісту, до яких залучені суб'єкти трудових відносин, незалежно від виду діяльності і галузевій спеціальності, а також осіб, які працюють за галузевим договором з фізичними особами (ст. 3 КЗпП України).

Практична спрямованість державного регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин залежить від реалізації функцій.

Сучасна систематизація функцій регулювання соціально-трудова та інших пов'язаних з ними відносин є наступною:

- 1) пізнавальна, що сприяє вивченню сутності регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин;
- 2) описова, за допомогою якої збираються, систематизуються та аналізуються дані про стан і результати державного регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин;

3) пояснювальна сприяє обґрунтуванню на основі чинного законодавства, результатів державного регулювання пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин;

4) контрольна впливає на якість та дотримання в державному регулюванні трудових та інших пов'язаних з ними відносин;

5) оцінююча дозволяє визначити відповідність і ефективність реалізації мети і завдань регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин.

Узагальнюючи слід зазначити, що прагнення України стати демократичною і правовою державою передбачає необхідність чіткого законодавчого визначення ролі і призначення гілок влади, а також бажання держави делегувати їй виняткові координаційні повноваження, які пов'язані з регулюванням трудових відносин, шляхом задіяння механізму правового регулювання.

**Панасюк О. Т.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **НОВАЦІЇ МЕТОДОЛОГІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ВИМОГА ЧАСУ**

1. В «порядок денного» розвитку сучасного трудового права поставлене питання про реалізацію трудових прав громадян України.

Наукою трудового права вказуються різні причини актуальності питання про реалізацію трудових прав громадян. Спираючись на авторитет наукових обґрунтувань, можна зробити припущення про те, що значна частина причин, знаходиться поза межами власне правової сфери.

По-суті це припущення не є помилковим, оскільки правоутворюючі фактори формуються у різних сферах суспільного життя, актуалізуючи у певний історичний момент потребу прийняття правових норм певного змісту.

Даний методологічний чинник може пояснити появу норм та конструкцій трудового права, що вважливим у момент правозастосування.

Випадках виникнення об'єктивних та суб'єктивних «перешкод» для правозастосування та, відповідно, перешкод у досягненні мети правового регулювання, потребує певної методології вирішення проблем, подолання суперечностей і т. п., яка поєднує увагу до зовнішніх та внутрішніх чинників, створює баланс традиційних та інноваційних засад, інтегрує різну уяву про право та ін.

Це означає до зовнішніх умов розвитку трудового права додаються власно – правові чинники різного змісту та різного методологічного значення.

2. Слід констатувати той факт, що найпоширеніша реакція науки трудового права на «виклики» сьогодення, одним із яких є констатація розширення проблемної сфери реалізації трудових прав, зводиться до пропозиції зміни, скасування, заперечення смислу та справедливості окремих нормативних положень чинного законодавства за причиною їх «застарілості», «негнучкості» і т. п.

В методологічному плані як об'єкт подібних «дорікань» лідирує формальна визначеність положень трудового права, яка протиставляється ідеї справедливості. Зовнішньо подібна ситуація виявляється як риторичне запитання: «Хіба це справедливо, що така дрібниця має такі правові наслідки?».

Слід впевнено стверджувати, що перетворення такого реагування на зміст існуючих норм трудового права у стійку тенденцію призведе до руйнації «етосу» трудового права та втрати ним суті та практичної цінності.

Таке «попередження» не слід сприймати як заперечення нових підходів до інтерпретації трудової дійсності та властивої до неї нормативності.

Видається, що розвиток трудових відносин це і є поява нових виявів, ознак, характеристик у зв'язках працівника та роботодавця, та пов'язані з ними запити до правового унормування та науки трудового права. Цей процес слід вважати об'єктивним наслідком технологічного імперативу.

Тим не менш, при оцінці багатьох пропозицій щодо вдосконалення трудового права, складається відчуття того, що масового «забування», втрати уяви по цивілізаційне значення трудового права, його мету «отриману» в момент формування як самостійної галузі права.

3. Питання про момент «народження» трудового права як самостійної галузі належить до проблемної сфери науки трудового права, так само як питання моменти інституалізації окремих елементів його сучасної систе-

ми. Наукові версії стосовно них доволі різноманітні, включаючи «екзотичні» не кшталт пошуку «артефактів» його існування у стародавніх правових системах.

Це призводить до втрати уяви про правоутворюючі особливості та виникають труднощі для формування чіткої уяви про сутність, про «позачасову» роль, про мету та призначення окремих норм та конструкцій трудового права тобто про усе, що утворює його «етос» як сукупність сутнісних, умовно незмінних положень, явищ.

Важко назвати конкретну дату, яку слід вважати символом «народження» трудового права як галузі права. Але визначити період формування його сучасного контуру видається цілком можливим.

Разом з тим, існує можливість вказати на вихідні засади функціонування трудового права, які не тільки не втратили свого значення, але спроможні виконувати важливу стабілізуючу функцію при оновленні всієї системи його елементів, роблячи сучасний феномен трудового права власне трудовим правом.

Зокрема, слід вказати на фундаментальну характеристику призначення трудового права, яку відтворює цитата із посібника В. М. Трапезнікова, виданого у 1925 році. Думка автора полягає у тому, що фабричне законодавство встановлює, *якими засобами поставити працівника у таке положення, яке б давало йому можливість з свого боку здійснити відповідний вплив на зміст договору, укладеного ним із підприємцем, визначає ті пункти, які підлягають рішучому виключенню із сфери їх вільної угоди та перетворюються в обов'язкові будь – якого правочину, який укладається, а також визначає те, яким шляхом можна охоронити робітника від тяжких матеріальних та моральних страждань у випадку зменшення його робочої сили або попиту на неї.*

Поширення вказаної ідеї на усе трудове право дає методологічно важливе положення, через «призму» якого слід оцінювати прийнятність тих чи інших пропозицій щодо змін норм та конструкцій.

4. Взаємодія нового та традиційного у теорії права, у філософії права знайшла вияв у площині праворозуміння. Відповідно постало питання про критичне ставлення до тих характеристик правової природи, які декларувались «класичними» школами. Загальним доріканням по відношенню до пропонувананих ними та звичних для існуючої юридичної практики «ідентифікаторів» права засновано на констатації факту *упущення власного унікального змісту права із перетворенням його у пусте поняття, який отримав назву «правовий номеналізм»* (Стовба А. В.).

Критичне ставлення до формальної визначеності окремих норм КЗпП та порушення на її основі справедливості у відносинах працівника та роботодавця є виявом вказаної філософсько – правової рефлексії.

На цьому тлі сформований запит до теорії трудового права, яка, як практично усі теоретико – правові складові галузевих правових наук, демонструє суттєве відставання у пошуку відповідей на актуальні питання в площині праворозуміння.

Цю ситуацію доводить привалювання уваги представників науки трудового права до окремо – конкретних суперечностей, подекуди із успіхом визнаних проблемними, над увагою до методологічних питань. Тому не викликає здивування кількість пропозицій щодо зміни, скасування чинних нормативних положень та тій обставині, що усе, що не знаходить швидкого пояснення опиняється у групі «застарілих», «негнучких», «радянсько-успадкованих» і т. п.

Розвитку трудового права в сучасних мовах сприяло би вирішення питання про «застарілість», до речі, як і питання необхідної новизни, у відповідності мети та призначення трудового права, сформульовані по аналогії з наведеною вище думкою В. М. Трапезніков.

Питання «радянського походження» не може сприйматись без застереження про те, воно знаходиться в площині оцінок історії, дуже часто ідеологічно детермінованих, та не має власне правового змісту.

Крім того, слід погодитись з тим, що феномен «гнучкості» трудового права це питання не про *правові*, а про *соціально – виробничі конструкції*, *детерміновані політичною боротьбою* (Новіков Д. О.), що вимагають особливої обережності та наукової відповідальності.

5. Критичне ставлення до загально – теоретичних характеристик трудового права, які називаються «класичними» школи праворозуміння – такі як *загально – обов'язковість; формальна визначеність; нормативність; державно – вольовий характер; гарантованість* (А. Д. Машков) – висуває на перший план аналогічні версії «некласичних» шкіл права. Зокрема, осмислення його динамічного, процесуального феномену за допомогою таких характеристик як комунікація, діалог, подія (О. Стовба).

Особливості кожної із вказаних характеристик «гідні» окремих досліджень. Їх методологічна роль для трудового права підлягає ретельному дослідженню. У тому числі в аспекту встановлення або заперечення іманентності для трудового права.

Це є важливим науковим завданням, оскільки на фоні неоднозначності розуміння їх сутності та неясності наслідків їх констатації у спеціальній

літературі з трудового права вже мають місце приклади висловлювань щодо невластивості радянському праворозумінню певних таких характеристик (Т. А. Занфірова). Такі висловлювання мають форму тверджень, що є прийнятним за умови наведення відповідної аргументації для усунення передчасного напруження наукових позицій.

Разом з тим, слід зазначити значний методологічний потенціал нових підходів до праворозуміння та «нових» ознак трудового права для розвитку трудового права.

Зокрема, мова про *діалоговість* як властивість трудового права, тлумачення якої виявляє важливий бік взаємодії, взаємопов'язаності працівника та роботодавця через *діалог*, відображених нормою або конструкцією, та вдосконалення на механізми захисту трудових права працівників із забезпечення при цьому балансу інтересів усіх учасників трудових відносин.

**Пижова М. О.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри загальноправових дисциплін Інституту управління і права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ВИДІВ ЮРИДИЧНИХ ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ**

Будуючи соціальну правову державу, питання утвердження юридичних гарантій має наскрізною ниткою проходити через усю державну політику. Нажаль, ми маємо констатувати про постійне зниження індексу розвитку людського потенціалу в нашій країні, тому питання забезпечення розвитку і здійснення юридичних трудових гарантій з кожним днем стає актуальнішим.

Гарантії у трудовому праві вивчали в своїх наукових працях такі правознавці, як Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, А. М. Островерх, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші учені у галузі трудового права. Проте, не дивлячись на такий значний інтерес науковців до питання гарантування трудових прав, все ж ця про-

блема не досліджувалась як цілісне явище. Для ґрунтового розуміння сутності природи юридичних трудових гарантій спробуємо дослідити класифікацію зазначених юридичних гарантій.

В. М. Андріїв виділяє такий вид нормативних гарантій як норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. До таких можна віднести статтю 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, де вказується, що у трудовому праві діють принципи рівності прав і можливостей, заборони прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Іншим видом юридичних гарантій вчений виділяє організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації, та охорони прав та свобод людини і громадянина.

Ж. М. Пустовіт також виділяє організаційно-правові гарантії та нормативно-правові гарантії, при чому пріоритетними вважає нормативно-правові гарантії як систему норм із реалізації прав та свобод людини і громадянина, тобто норм, що передбачають юридичну відповідальність, юридичні обов'язки та процесуальні норми.

Цікавою є позиція Я. А. Малихіної, яка стверджує, що в даний час загальноновизнаними є виділення в системі гарантій двох її груп: загальні (економічні, політичні, ідеологічні, соціальні, організаційні) і спеціальні (юридичні чи правові).

Проте, аналізуючи наукові позиції, ми зробили висновок, що найширшу класифікацію пропонує О. А. Ситницька, яка в основу покладає такі критерії:

а) юридична сила – конституційні (стаття 43 Конституції України: гарантія захисту від незаконного звільнення), міжнародні (конвенція Міжнародної організації праці № 132: гарантія надання працівнику оплачуваної відпустки) та галузеві (стаття 119, 123 КЗпП України: гарантія збереження за працівником середнього заробітку);

б) ступінь конкретизації – універсальні (стосуються всіх трудових прав) (стаття 2<sup>1</sup> КЗпП України) та спеціальні (спрямовані на забезпечення реалізації конкретного трудового права);

в) сфера дії – загальні (стосуються всіх без винятку працівників, незалежно від особливостей їхнього правового статусу) (стаття 2<sup>1</sup> КЗпП України) та додаткові (передбачені для окремих категорій працівників залежно від їх статі, віку, стану здоров'я тощо) (стаття 124 КЗпП України: гарантії для донорів);

г) форма вираження юридичних гарантій, тобто за характером приписів, які містяться в правових нормах – гарантії-дозволи, що надають право працівнику власними діями реалізовувати та захищати надані йому повноваження (стаття 121 КЗпП України: гарантії при службових відрадженнях); гарантії-обов'язки, що визначають поведінку суб'єктів, від виконання яких залежить реалізація трудових прав працівників; гарантії-заборони (Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці») та гарантії-обмеження дій, які негативно впливають на реалізацію трудових прав працівників, а також гарантії-санкції за діяння, що порушують трудові права найманих працівників чи перешкоджають їх реалізації.

Дійсно ми погоджуємося з вченою, що ця класифікація юридичних гарантій є найширшою і дозволяє краще й глибше прослідкувати та розкрити ці гарантії, виявити закономірні зв'язки між ними.

Таким чином, ми бачимо, що питання видів юридичних трудових гарантій і досі залишається не достатньо висвітленим у правовій науці, водночас, на основі зазначених наукових позицій, ми можемо зробити висновок, що складовими юридичних трудових гарантій є нормативно-правові акти (закони, підзаконні та інші локальні нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини), організаційно-правова діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, роботодавці, самих працівників у боротьбі за належне здійснення основних трудових прав, а також спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини (правотворчі, правореалізуючі та контрольньо-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення трудових прав людини).

**Подорожній А. Ю.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності, факультет №6 Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ЗАКОННІСТЬ ЯК КЛЮЧОВИЙ ПРИНЦИП ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Під принципами притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності необхідно розуміти вихідні положення, які лежать в основі правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Дотримання принципів є необхідною умовою для досягнення кінцевої мети дисциплінарної відповідальності, а відхилення від них тягне за собою настання негативних наслідків для учасників певних правовідносин. А відтак, принципи відображають найбільш характерні особливості законодавства, яке визначає засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Система принципів у даній сфері представлена чималою кількістю засад, серед яких важливе і особливе місце належить законності.

Законність, зазначає І. Л. Неврозов, – це насамперед основна (привідна) правова ідея, покладена в основу всього права в цілому, ідея, яка за допомогою держави втілюється в певних незаперечних вимогах та стає загальнообов'язковою для всіх. Її вимоги мають абстрактний характер і не є прямими вказівками до дії. На думку автора, законність здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру на правозастосувача. В свою чергу В. М. Корельський і В. Д. Перевалов наголошують, що законність – це фундаментальна категорія усієї юридичної науки і практики, а її рівень та стан слугують головними критеріями оцінки правового життя суспільства, його громадян. Право, аналізують далі вчені, являє собою фактор соціального життя. Однак його реальність визначається не лише тим, що воно виражається в формальних позитивно-правових актах – законах, указах, постановах, кодексах та інших систематизованих збірниках. Право реальне, перш за все тому, що владна воля, виражена в законах, втілюється в поведінці людей – громадян, виконуючих закон, осіб, які вступають у відносини шляхом укладання угод, суддів та інших посадових осіб, застосовуючих закон.

Право за своєю природою таке, що не може існувати поза реалізацією в правових відносинах.

Зазначений принцип отримав своє закріплення в Основному Законі держави. Зокрема про нього говориться у п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України де встановлено, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, а також відповідальність за них. За Рішенням Конституційного Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб від 30 травня 2001 р., в якому наголошується на важливості гарантій захисту прав та свобод людини і громадянина, підкреслюється, що Конституцією встановлено: (а) склад правопорушення, як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності, і заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом; (б) юридична відповідальність особи є індивідуальною; (в) ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення; (г) не може бути двічі притягненим до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (статті 58 і 61, пункти 1 і 22 ч. 1 ст. 92 Конституції). Вивчаючи вказане рішення хотілося б відзначити абз. 5, 6 п. 2, де зазначено, що за своїм змістом п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України спрямований не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності. Ним визначено, що виключно законами України мають врегульовуватись засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності тощо), підстави кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності – діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), та відповідальність за них. У такий спосіб Конституція України заборонила врегульовувати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами та встановила, що лише Верховна Рада України у відповідному законі має право визначати, яке правопорушення визнається, зокрема, адміністративним правопорушенням чи злочином, та міру відповідальності за нього.

Виходячи з наведеного Конституційним Судом офіційного тлумачення, ми можемо свідчити про неможливість застосування до особи будь-якого виду відповідальності, якщо її види та підстави притягнення до неї не визначені у встановленому належним чином законі, яким у нашому випадку, у разі притягнення працівника до дисциплінарної відповідаль-

ності виступають норми права, що містяться у Кодексі законів про працю України. Так, законодавством встановлено перелік дисциплінарних стягнень, терміни, протягом яких ці стягнення можуть бути накладені, а також порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності. Крім того, за кожну провину може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення, яке настає тільки за дисциплінарні проступки (винні протиправні діяння), а права їх застосування покладено виключно на органи та осіб, наділені відповідними повноваженнями. Отже, принцип законності виступає базисом для інших, бо як ми бачимо він як включає так і дає поштовх іншим принципам серед яких: справедливість та обґрунтованість покарання, рівність всіх суб'єктів трудових правовідносин та їх індивідуалізація тощо.

**Пожарова О. В.,**

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

## **ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА У НІМЕЧЧИНІ**

Проблема праці і материнства стосується мільйонів жінок і чоловіків. Перш за все, вона охоплює усіх, хто має сім'ю і маленьких дітей. Але й не тільки їх, це – загальносуспільна проблема, а не суто жіноча.

Інтереси вагітних жінок та жінок, які мають дітей у Німеччині захищені на законодавчому рівні, вони отримують матеріальну та консультативну допомогу. Захист сім'ї та охорона материнства гарантується частиною четвертою ст. 6 Основного Закону Німеччини. Німеччина є однією із європейських країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин жінок.

Слід звернути увагу, що в країні з 1952 року діє спеціальний Закон «Про охорону материнства», у 2017 році було внесено зміни до нього. Однак Закон «Про охорону материнства» поширюється тільки на тих жінок, які самі народили дитину, тобто дії цього закону не розповсюджуються на жінок із прийомними дітьми.

Одним із нововведень є те, що тепер жінки повинні самі вирішувати, працювати їм чи ні під час вагітності. Для службовців і солдат закон –

стандартизований, проте, для підприємців, власників фірм і керуючих юридичних осіб, наприклад, з обмеженою відповідальністю, закон не має юрисдикційної сили.

Крім цього, велику увагу приділено безпечним умовам праці для вагітних жінок та жінок, які годують дітей. Вагітним жінкам та жінкам, які годують дітей груддю, було заборонено працювати у нічний час та у вихідні дні, але згідно з новими змінами в законі, тепер їм дозволено працювати у вихідні й святкові дні, а також у вечірній час із 20:00 до 22:00. Однак, обидві сторони, роботодавець і особливо жінка, повинні погодитися на такі умови праці (також враховуються рекомендації лікаря).

Закон «Про охорону материнства» закріплює вимоги щодо охорони здоров'я майбутньої матері й дитину: роботодавець повинен забезпечити вагітних жінок місцем для відпочинку й приймання їжі, можливістю робити перерви й т. п.

Для жінок, які після дванадцяти тижнів вагітності пережили втрату дитини, діє особливий захист від необґрунтованого звільнення протягом чотирьох місяців. Матері дітей з обмеженими можливостями мають право на більш тривалий строк правового захисту – дванадцять тижнів замість восьми.

Згідно із параграфом 9 цього закону звільнення вагітних жінок та жінок у перші чотири місяці після народження дитини неприпустимо, якщо роботодавцю під час звільнення було відомо про вагітність/народження дитини. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками без їхньої згоди не допускається, за винятком банкрутства організації або якщо без заміни вагітної жінки-працівниці робота не може бути продовжена.

Слід зазначити, що Закон ФРН «Про захист від звільнення» строго регламентує процедуру розірвання трудового договору на підприємствах.

Згідно з першою статтею зазначеного закону, при кожному звільненні повинні враховуватися соціальні фактори, а саме: виробничий стаж і вік працівника, кількість утриманців, вагітність, інвалідність і її ступінь. Якщо соціальні фактори не були враховані, звільнення вважається незаконним.

Особливі положення щодо захисту від звільнення існують відносно учнів, неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, жінок під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною (це стосується і батьків, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною). Якщо роботодавець не виконує свої обов'язки відносно вагітних жінок та жінок,

які годують дітей, йому загрожує штраф до п'ятнадцяти тисяч євро або тюремне ув'язнення строком до року.

Законодавство України щодо охорони материнства в цілому відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, але назріла необхідність упорядкування правового регулювання праці жінок, охорони материнства на комплексній основі.

Правові норми, які стосуються охорони праці жінок в Україні, містяться у сімейному, аграрному, адміністративному, цивільному законодавстві, але норми, які містять правові гарантії, що забезпечують охорону праці жінок та її безпеку для здоров'я, є найбільшими у трудовому законодавстві.

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. Відповідно до статті 176 КЗпП України не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у від'їждження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Відповідно до статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору.

На законодавчому рівні норми щодо охорони праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей містяться також у законах України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Положення зазначених законів конкретизуються у численних підзаконних нормативно-правових актах про охорону праці жінок, тому видається необхідним запропонувати розробку єдиного законодавчого акту про охорону материнства, а саме – Закону України «Про охорону материнства», для забезпечення оптимального поєднання зайнятості жінок у виробництві з їх материнськими обов'язками.

Враховуюче вищевикладене, можна дійти висновку, що досвід Німеччини, як країни-лідера Європейського Союзу, безперечно має велике значення для вдосконалення національного законодавства у сфері охорони материнства.

**Рим О. М.,**

канд. юрид. наук, докторант кафедри  
соціального права Львівського національного університету імені Івана  
Франка

## **ПРАВОВІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

Вільний рух працівників є однією із основних свобод внутрішнього ринку Європейського Союзу та засадничим положенням процесу європейської інтеграції. Крім того, мобільність робочої сили, як одне з досягнень ЄС, громадянами країн-членів цінується найбільше. Адже зростання економічного розвитку, підвищення рівня працевлаштування, як і розширення можливостей для працівників та бізнесу вважають наслідками запровадження свободи пересування осіб.

У Європейському Союзі виокремлюють три форми мобільності робочої сили:

- довготривала трудова мобільність (*long-term labour mobility*);
- транскордонна мобільність (*cross-border mobility*);
- відрядження працівників (*posting of workers*).

Довготривала мобільність робочої сили позначає випадки, коли особа змінює місце проживання та переїжджає до країни, громадянином якої вона не є, принаймні на один рік, з метою пошуку роботи або працевлаштування. Водночас необхідно розмежувати довготривалу трудову мобільність від юридичного поняття «постійне місце проживання», яке позначає стале проживання в іншій країні після не менше п'яти років постійного там перебування. Зокрема, у 2017 році, згідно з даними Євростату 17 мільйонів осіб проживають та працюють у державі-члені ЄС, яка не є країною їхнього громадянства.

Правове регулювання довготривалої трудової мобільності розроблено та забезпечується у рамках свободи вільного пересування працівників, що закріплена у статті 45 Договору про функціонування Європейського Союзу. Згідно з нею в межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадянами держав – членів ЄС, з питань зайнятості, винагороди за працю, а також інших умов праці. Свобода переміщення з метою працевлаштування передбачає, зокрема, право:

- 1) приймати фактично зроблені пропозиції про працевлаштування;
- 2) вільно пересуватися в межах території держав-членів з метою наступного працевлаштування;
- 3) перебувати на території держави-члена з метою працевлаштування згідно з положеннями, що регулюють працевлаштування громадян цієї держави, які визначені в законах, підзаконних та адміністративних актах;
- 4) залишатися на території держави-члена після припинення трудових відносин.

Наведені положення частково дублюються у статті 15 Хартії основних прав ЄС, що закріплює право вільно шукати роботу, працювати, реалізовувати право на заснування та надавати послуги в будь-якій державі-члені ЄС. Крім цього, можливості працівників вільно змінювати країну працевлаштування деталізуються та розкриваються у різних регламентах та директивах Союзу ще з 60-х років. Наприклад, 15 жовтня 1968 року було ухвалено Регламент № 1612/68 про свободу пересування працівників Співтовариством та в доповнення до нього Директиву Ради № 68/360 про скасування обмежень на переміщення та проживання в межах Співтовариства для працівників держав-членів та членів їх сімей. Чимала кількість змін, які вносились до цих актів, зрештою призвела до їхнього повного скасування та ухвалення нових правил. Наразі ключовими та актуальними є положення Директиви 2004/38 від 29 квітня 2004 року про право громадян Союзу і членів їхніх сімей вільно переміщуватись і проживати на території держав – членів ЄС, Регламенту 492/2011 від 5 квітня 2011 року про вільне пересування працівників у межах співтовариства, Директива 2014/54 / ЄС від 16 квітня 2014 року про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників, Регламенту 2016/589 від 13 квітня 2016 року про Європейську мережу служб зайнятості (EURES), доступ працівників до послуг мобільності та подальшу інтеграцію ринків праці, а також Регламенту 2019/1149 від 20 червня 2019 року про створення Європейського органу з питань праці.

Наступна транскордонна форма трудової мобільності стосується випадків, коли особа проживає в одній країні, однак працює в іншій державі-члені ЄС і для цього, як правило, щодня або принаймні раз на тиждень перетинає кордон. Чисельність таких працівників незначна. За даними Євростату у 2017 році нараховувалось 1,4 мільйона транскордонних працівників, які проживали в одній державі-члені ЄС та працювали в іншій, що становить 0,7% від загальної кількості зайнятого населення в ЄС.

Правове регулювання трудових відносин цих працівників здійснюється за допомогою національного законодавства країни-працевлаштування. А відповідно до Регламенту 883/04 від 29 квітня 2004 року про координацію систем соціального забезпечення, транскордонні працівники охоплюються системою соціального забезпечення країни, де вони працюють.

Мобільність робочої сили у ЄС здійснюється також у контексті свободи надання послуг. Зокрема, відповідно до Директиви 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 р. роботодавці можуть відряджати працівників до іншої держави-члена ЄС у рамках транснаціонального надання послуг. І таким чином переміщення працівників між державами-членами хоч і відбувається, однак стосунку до свободи пересування осіб не має. Більше того, на відміну від мобільних працівників Євросоюзу, відряджені працівники не інтегруються у ринок праці країни, де виконуються роботи.

Відтак норми права ЄС, які на перший погляд мають віддалений стосунок до трудового права, вже ж є регуляторами відповідних суспільних відносин. Їхня мета полягає у гарантуванні реалізації мобільності особи, яка надає послуги чи має намір заснувати бізнесову справу за кордоном, тобто роботодавця, і у зв'язку з цим потребує мобільності від працівників. При цьому на рівні ЄС вимагається дотримання мінімального рівня гарантій, які повинні бути надані відрядженим працівникам, що тимчасово направляються роботодавцями в іншу країну ЄС для виконання робіт. Так, Директива 96/71/ЄС запроваджує мінімальні стандарти оплати праці, мінімальні періоди часу відпочинку, як і максимальну тривалість робочого часу, а також санітарно-гігієнічні норми виконання робіт відрядженими працівниками.

Попри наведені положення Директиви 96/71/ЄС, відрядження працівників часто спричиняло дискримінацію на робочому місці та соціальний демпінг. Відтак, з метою усунення цих недоліків, а також для зменшення інших ризиків, що спричиняє мобільність робочої сили, 28 червня 2018 року Європейський Парламент та Рада прийняли Директиву 2018/957/ЄС про внесення змін до Директиви 96/71/ЄС. Нове правове регулювання гарантує відрядженим працівникам, однакові правила оплати праці, що і для місцевих працівників приймаючої держави-члена. У такий спосіб на рівні ЄС прагнуть забезпечити баланс між необхідністю сприяння свободі надання послуг з одного боку та гарантування рівних умов праці та захисту трудових прав відряджених працівників з іншого.

Таким чином, забезпечення рівного ставлення до відряджених працівників у приймаючих країнах здійснюється відповідно до принципу «рівна

оплата за рівну працю на одному робочому місці». Щодо відряджених працівників це означає, що їхня оплата праці включатиме всі елементи винагороди, які отримують місцеві працівники відповідно до національних законів, підзаконних актів та колективних договорів, які, як правило, застосовуються до всіх подібних підприємств, що розташовані у певному географічному регіоні, або діють в певній сфері чи галузі, а також які були укладені найбільш представницькими організаціями соціальних партнерів на національному рівні та застосовуються на всій національній території.

Держава-член ЄС на своїй території повинна забезпечити, незалежно від того, яке законодавство застосовується до трудових відносин, що роботодавці, які відряджають працівників, повинні гарантувати відрядженим працівникам умови праці, що встановлені в державі-члені, де виконується робота. При цьому такі умови повинні охоплювати максимальні періоди роботи та мінімальні періоди відпочинку; питання винагороди відрядженим працівникам, включаючи ставки понаднормових робіт; норми професійної безпеки та охорони здоров'я відряджених працівників; захисні заходи щодо умов працевлаштування вагітних жінок або жінок, які нещодавно народили дітей, дітей та молоді та інші положення.

Як бачимо не весь рух працівників підпорядкований принципу вільного переміщення працівників. Однак навіть через 60 років після його запровадження він чітко відображається в дискусіях про майбутнє Європи. З одного боку, вільний рух працівників ЄС, які можуть жити, працювати, вчитися та вести бізнес у будь-якій країні ЄС, позитивно оцінюється звичайними громадянами та відзначається як одне з головних досягнень інтеграції. Реалізація свободи переміщення працівників мала позитивні соціально-економічні наслідки як для ЄС, так і для держав-членів, їхнього економічного розвитку та соціальної згуртованості, підвищення кваліфікації людей на професійному рівні.

З іншого боку, найяскравіші прояви антиєвропейських настроїв стосуються саме внутрішньоєвропейської міграції та транскордонного доступу до національних систем соціального добробуту. Адже часом свобода вільного переміщення з метою працевлаштування використовують для зловживанням саме системами соціального захисту.

Мобільність є ключовим фактором працевлаштування та кращого використання кваліфікації працівників. Завдяки їй можна усунути відмінності між рівнями зайнятості держав-членів шляхом вирівнювання дефіциту робочої сили, де б такий не виникав. Вона забезпечує більше можливостей для працевлаштування та пошуку робочої сили роботодавцями.

Враховуючи це, з метою підвищення конкурентоспроможності ЄС та сприяння створенню нових робочих місць Європейський Союз визначив трудову мобільність одним із ключових елементів досягнення цілей переглянутої Лісабонської стратегії та реалізації Європейської стратегії зайнятості.

**Сахарук І. С.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

Категорія «трудовий потенціал» вперше з'явилася у вітчизняній науковій літературі у 80-х роках ХХ ст., при цьому, і на сьогодні існують різні підходи до її тлумачення. Узагальнення наявних дефініцій дозволяє зробити висновки, що трудовий потенціал розглядається як категорія, що характеризується сукупністю якісних та/або кількісних показників.

Так, прихильники першого підходу визначають трудовий потенціал як наявність певних можливостей для працівника, роботодавця, суспільства, держави (залежно від рівня, на якому він розглядається) та здатність їх використовувати (для одержання доходу, для підвищення добробуту суспільства, для економічного розвитку держави).

Науковці, які тлумачать трудовий потенціал відповідно до кількісних ознак, ототожнюють його із кількістю економічно-активного або працюючого населення. Такий підхід застосовується і на нормативному рівні. Відповідно до Указу Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність. Дане визначення передбачає звужений підхід навіть з точки зору кількісних характеристик, оскільки не враховує, що: а) питання розвитку трудового потенціалу стосується й осіб, які не

досягли працездатного віку; б) особи, що досягли пенсійного віку, можуть працювати; в) особи працездатного віку не будуть належати до трудового потенціалу України, якщо працюють за кордоном або не планують працювати.

Відповідно, для тлумачення категорії «трудоий потенціал» доцільно застосовувати комплексний підхід, який передбачає поєднання як кількісних, так і якісних ознак. Проаналізувавши наявні в науковій літературі дефініції (зокрема, Т. В. Білоруса, О. А. Турецького, О. І. Сімчери, Н. В. Гладчак), вважаємо, що *трудоий потенціал України* можна визначити як соціально-економічну категорію, що характеризується поєднанням чисельності населення, його якісних характеристик (освіти, кваліфікації тощо), наявних та потенційних можливостей реалізувати право на працю, задовольняючи особисті та суспільні потреби.

В Україні на сьогодні відсутня державна політика збереження та розвитку трудового потенціалу. Так, ще 22.07.2009 було прийнято Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року (далі – Концепція), яка втратила чинність, проте, відповідна Програма на її основі схвалена не була.

Для розробки Програми збереження трудового потенціалу України на сучасному етапі ключове значення має аналіз чинників, що впливають на гальмування його розвитку, до яких, зокрема, слід віднести: 1) *стан соціально-економічної захищеності працівників*, в тому числі рівень безробіття, тіньової зайнятості, оплати праці, виробничого травматизму; 2) *стан освіти*, зокрема, професійно-технічної та вищої освіти, відповідність знань та навичок випускників вимогам роботодавців; 3) *демографічну ситуацію*, в тому числі тенденції щодо народжуваності, смертності, середньої тривалості життя, стану здоров'я та медичного обслуговування населення; 4) *рівень зовнішньої міграції*, як трудової, так і освітньої; 5) *стан економічного розвитку* держави в цілому.

Першочергово на збереження та розвиток трудового потенціалу впливає стан трудового законодавства, його відповідність міжнародним стандартам у сфері праці, рівень їх дотримання. В Україні діючим залишається Кодекс законів про працю 1971 року, проект нового Трудового кодексу України № 1658 прийнято в першому читанні ще 05.11.2015, однак перспективи його прийняття не визначені. Крім того, ситуація в соціально-трудоий сфері значно погіршилась у зв'язку з воєнними діями на Донбасі та захопленням АРК, зумовивши масову внутрішню трудову міграцію,

необхідність додаткового соціального захисту таких категорій як вимушені переселенці та учасники антитерористичної операції тощо.

Окрім роботи над новим кодифікованим актом, у сфері реформування трудового законодавства існує ряд напрямів державної політики, які не узгоджені між собою, зокрема: а) імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС; б) впровадження стандартів МОП, в тому числі Програми гідної праці; в) реалізація Цілей сталого розвитку ООН 2016–2030 тощо. Водночас, підвищення ефективності реалізації юридичних гарантій для працівників, забезпечення гідних умов їх праці є основою розвитку трудового потенціалу. Тому напрями реформування трудового законодавства України із врахуванням міжнародних стандартів має стати основою Програми збереження та розвитку трудового потенціалу.

У рішенні Національної тристоронньої соціально-економічної ради «Про збереження та розвиток трудового потенціалу України» від 05.04.2018 (далі – рішення НТСЕР) наголошено на необхідності впровадження нових активних заходів на ринку праці, спрямованих на задоволення потреб роботодавців та працівників. Дійсно, сьогодні ситуація на ринку праці в Україні залишається складною. За даними Державної служби статистики, за перший квартал 2019 року рівень зайнятості населення серед осіб працездатного віку становить 50,7%, рівень безробіття (за методологією МОП) – 9,1%. За результатами оцінки МОП, близько 5 млн осіб або кожен третій в Україні працює в тіньовій сфері.

Покращення ситуації на ринку праці, зменшення рівня безробіття зумовлює необхідність здійснення ефективної державної економічної та соціальної політики, в тому числі вдосконалення трудового законодавства з метою подолання нерегламентованої зайнятості. У Концепції наголошено на необхідності підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів. Серед заходів, направлених на зменшення рівня нерегламентованої зайнятості, важливе значення мають визначені рішенням НТСЕР заходи: 1) щодо імплементації положень Рекомендацій МОП про трудове правовідношення № 198 в частині визначення ознак існування трудових відносин (п. 1.8); 2) визначення сфер господарювання, що мають високі ризики використання праці без належного оформлення трудових відносин та життя заходів щодо проведення інспекційних відвідувань у вказаних сферах (п. 1.9).

Подолання незадекларованої праці є одним із пріоритетних напрямів діяльності Державної служби України з питань праці, що здійснюється, зокрема, в рамках проекту технічного співробітництва ЄС/МОП «Зміц-

нення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці». У звіті «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» (2018) найбільш актуальними формами прояву незадекларованої праці в Україні визначено: 1) неформальна зайнятість у формальному секторі; 2) зайнятість у неформальному секторі; 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу та виплата заробітної плати, «в конверті»; 4) підміна фактичних трудових договорів цивільними, штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів; 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість.

Згідно з останніми опублікованими даними (2016 р.) в Україні неформально зайнятими були 3961,2 тис. осіб, що складає 24,3% від усього зайнятого населення. Вказані дані стосуються лише перших двох проявів незадекларованої праці, визначення навіть приблизних оцінок обсягів інших форм відсутнє, їх отримання потребує спеціальних досліджень. Однак, навіть наявні цифри свідчать про значний масштаб проблеми, що вимагає цілеспрямованої державної політики. При цьому, політика детінізації зайнятості має спрямовуватися на усунення основних мотивів, які спонукають до поширення незадекларованої праці та нарівні із вдосконаленням трудового законодавства вимагає виваженої економічної політики.

З метою підвищення рівня соціально-економічної захищеності працівників важливе значення має реформування системи оплати праці. Станом на початок 2019 року найнижчий рівень мінімальної заробітної плати у країнах ЄС у Болгарії – 286 €, тоді як в Україні – близько 135 €. При цьому, рівень середньої заробітної плати в нашій державі відповідає рівню найнижчої мінімальної заробітної плати у ЄС (8867 грн або близько 280 €) та майже вдвічі нижчий, ніж мінімальна заробітна плата в Республіці Польща (країні, зі значним відсотком трудових емігрантів з України – приблизно 2 млн осіб за даними Міністерства соціальної політики).

В Україні на сьогодні фактично втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, зміна підходу до нормативного визначення мінімальної заробітної плати (відповідно до Закону України від 06.12.2016 № 1774-VIII) ще більше вплинула на цей процес. Якщо за попередньою редакцією Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата визначалась як винагорода за просту некваліфіковану працю, то після внесення змін, – як встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Тобто, зараз кваліфікованому працівнику можна виплачувати заробітну плату таку ж, як і некваліфікованому. При цьому, оскільки рівень заро-

бітної плати є однією з ключових причин зростання масштабів трудової міграції українців за кордон, реформування оплати праці є важливим чинником збереження трудового потенціалу України. Заробітна плата повинна виконувати відтворювальну, стимулюючу функцію, мотивуючи працівників і до розвитку особистого потенціалу при виконанні трудової функції.

Важливим напрямом реформування трудового законодавства в контексті збереження та розвитку трудового потенціалу є забезпечення належних та безпечних умов праці. Рішення НТСЕР визначає необхідність, зокрема, схвалити Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні з урахуванням цілей, визначених Рамковою Стратегією Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014–2020 роки (п.1.6).

Окрім безпосередньо вдосконалення трудового законодавства, важливу роль для розвитку трудового потенціалу відіграє підвищення ефективності соціального діалогу. Серед заходів, направлених на збереження та розвиток трудового потенціалу, у рішенні НТСЕР значне місце відводиться саме рекомендаціям для сторін соціального діалогу, зокрема: 1) сприяти впровадженню принципів корпоративної соціальної відповідальності; 2) спрямувати спільні зусилля на зменшення масштабів неформальної зайнятості; 3) розробити професійні стандарти та розвивати систему навчання впродовж життя.

Вдосконалення трудового законодавства з метою підвищення рівня соціально-економічної захищеності працівників є одним із ключових напрямів державної політики щодо збереження та розвитку трудового потенціалу. Однак, важливо розробити та забезпечити реалізацію комплексної Програми у цій сфері, що визначатиме напрями державної політики, які здійснюватимуть цілеспрямований вплив також на інші фактори, які гальмують розвиток трудового потенціалу. Складовими Програми, окрім вдосконалення трудового законодавства, повинні стати заходи у сфері економічної, демографічної, міграційної, освітньої політики та політики охорони здоров'я.

Трудовий потенціал України визначається, виходячи із особливостей його формування в минулому, а також сучасного стану економіки, рівня розвитку трудового законодавства та забезпечення гарантій реалізації трудових прав, демографічної ситуації тощо. І лише цілеспрямований вплив на зазначені чинники, зважена соціально-економічна політика може призвести до розвитку трудового потенціалу в майбутньому.

**Свічкарьова Я. В.,**

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

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ДОГОВОРІ ПРО РОБОТУ ЗА ВИКЛИКОМ**

На сьогодні в Україні спостерігається стрімке поширення нетипових форм зайнятості (позикова праця, аутсорсинг, аутстафінг, фріланс, дистанційна зайнятість, телеробота тощо). Однак недостатня правова регламентація (а в більшості випадках – її відсутність) таких форм тягне за собою погіршення умов праці та зменшення соціальної захищеності працівників.

Одним із видів нетипових трудових договорів є договір, який опосередковує роботу за викликом. Сутність роботи за викликом полягає в тому, що «...передбачається можливість наймача притягувати працівника за викликом у випадку необхідності із вказівкою або без вказівки тривалості робочого дня». Таке визначення можна пояснити тим, що «...виконання роботи працівниками в цілому залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби у додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь часом буває неможливо». О. Прилипко визначає роботу за викликом як «...працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику».

Особливість трудового договору з працівником за викликом обумовлена видозмінами організаційного критерію, який виявляється у встановленні «достатньо своєрідного» режиму робочого часу. Тобто дата, час початку та закінчення, тривалість роботи при кожному виклику не встановлені заздалегідь. Правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, не поширюються на такого працівника взагалі, або поширюються з певним винятком, а розподілення та облік робочого часу та часу відпочинку відрізняються істотною специфікою.

Договір про роботу за викликом є яскравим проявом гнучкості режиму робочого часу. Відомий фахівець в галузі економічних наук А. М. Колот, узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, виокремив «роботу за викликом» в самостійний вид.

Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: Н. Вапнярчук, С. Головіна, О. Жадан, І. Кисельов, О. Костюченко, А. Лушніков, М. Лушнікова, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, В. Носенко, О. Пастушенко, О. Процевський, В. Резніченко, Б. Римар, О. Римкевич, В. Сойфер, О. Ярошенко. Робота за викликом була предметом дисертаційних досліджень зарубіжних фахівців М. Шабанової та О. Коркіна. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипко, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів. Водночас існує низка проблем, які не мають достатнього висвітлення, серед яких є питання щодо особливості часу відпочинку при роботі за викликом.

Робочий час і час відпочинку – дві тісно взаємопов'язані між собою категорії. Найбільш загальним по-відношенню до цих двох понять є поняття «режим робочого часу». Слід погодитися з думкою М. Ф. Наумова про те, що «... саме режим робочого часу та правові форми його закріплення надають найбільш образне уявлення про механізм (динаміку) роботи норм, що регулюють час відпочинку».

Як уже зазначалося, режим робочого часу при роботі за викликом має певні особливості. Що ж стосується часу відпочинку, можна зазначити, що у разі укладання договору «мінімум-максимум» (в договорі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику), після відпрацювання встановленого за звітній період максимуму годин, працівник перебуває без роботи в стані «очікування» наступного виклику на роботу. У разі укладання договору «нуль годин» (сторонами заздалегідь не узгоджується ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи) працівник вимушений весь час перебувати у стані «очікування». Тому постає питання: чи є час перебування працівника в стані «очікування» роботи часом відпочинку?

У вітчизняному законодавстві не міститься ні дефініції «час відпочинку», ні окремої статті з переліком видів часу відпочинку, проте з аналізу тексту КЗпП України можна виокремити такі види часу відпочинку: щоденна перерва (ст. 57); перерви між змінами (ст. 59); перерва для відпочинку й харчування (ст. 66); вихідні дні (ст. 67); святкові й неробочі дні (ст. 73); щорічні відпустки (ст. 74); творча відпустка (ст. 77); відпустка для підготовки й участі у змаганнях (ст. 77<sup>1</sup>); відпустки без збереження заробітної плати (ст. 84); перерви в роботі для обігрівання й відпочинку

(ст. 168); відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ст. 179); відпустки жінкам, які усиновили дітей (ст. 182); перерва для годування дитини (ст. 183); учбові відпустки (ст. 211, 213–216).

В контексті даного дослідження вважаємо за доцільне розглянути такий час відпочинку як «перерви між змінами», який, на нашу думку, є більш наближеним до часу, який триває між закінченням роботи за кожним викликом та початком виконання роботи за «новим» викликом. Проміжок такого часу на практиці отримав назву «час очікування».

Виходячи з практики укладання договорів про роботу за викликом в країнах Європи, можна зробити висновок про те, що під час очікування працівник або зобов'язаний знаходитися у приміщеннях роботодавця, або має право перебувати в будь-якому місці на свій власний розсуд, однак бути «доступним» до роботодавця та готовим стати до виконання своїх трудових обов'язків. У 2002–2003 роках для визначення правової природи «часу очікування» (та питань, пов'язаних з оплатою такого часу) Судом Європейського союзу був застосований наступний підхід: «... якщо працівник має право обирати своє місцезнаходження, то такий час не включається у робочий та не оплачується; якщо ж працівник повинен бути присутнім у приміщеннях роботодавця або в іншому місці за його вказівкою, то відповідний час визнається робочим та оплачується відповідно».

Як вказувалося вище, вітчизняне законодавство не містить дефініції «час відпочинку». На міжнародному рівні визначення «часу відпочинку» закріплено в Директиві 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу, в якій під «періодом відпочинку» розуміється будь-який період, який не є робочим часом (ст.2). Іншими словами, весь час працівника дорівнює суму робочого часу та часу відпочинку.

Більшість українських науковців визначають час відпочинку, як «... час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд». Виходячи з цього, можна виокремити дві такі головні ознаки: 1) на протязі часу відпочинку працівник є вільним від виконання своїх трудових обов'язків; 2) цей час може використовуватися працівником за власним розсудом.

У випадку з «часом очікування» в договорі про роботу за викликом працівник дійсно є вільним від виконання своїх трудових обов'язків, однак, на нашу думку, такий час не в повній мірі може використовуватися працівником на власний розсуд, оскільки останній перебуває у режимі

очікування виклику і у разі його отримання повинен стати до роботи. У цей період на працівника поширюються певні обмеження (наприклад, неможливість виїхати у іншу місцевість, невживання алкогольних напоїв тощо). Тому вважаємо, що період «очікування виклику» не зовсім є часом відпочинку у доктринальному його розумінні.

Цікава позиція була висловлена В. Д. Авескуловим. Так, досліджуючи право особи на відпочинок, вчений дійшов висновку про те, що за межами робочого часу і часу відпочинку залишатимуться такі періоди та інші проміжки часу, які однаково не можна віднести як до робочого часу, оскільки відсутні виконання трудової функції та організаційно-підготовчі дії так і до часу відпочинку, оскільки працівник не може розпоряджатися цим часом на власний розсуд. На його думку, «...існують види часу відпочинку, за яких працівник повинен займатися відповідною діяльністю (годування дитини, виступ у спортивних змаганнях, складання іспитів тощо), і тоді вести мову про те, що він вправі вільно розпоряджатись своїм часом, – хибний шлях. Час відпочинку в цих випадках надається з конкретною метою, яку працівник повинен досягнути». Автором запропоновано власну систему поділу часу працівника: на першому рівні – поділити на робочий та позаробочий. Під позаробочим часом розуміється передбачений законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків. На другому рівні позаробочий час поділяється на час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Під часом відпочинку розуміється передбачене законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, яке надається йому для відпочинку й відновлення працездатності. Підставою надання другого виду позаробочого часу поруч з існуванням трудових правовідносин є наявність певного факту поза межами останніх, що спричиняє виникнення у працівника певного обов'язку нетрудового характеру (написання дисертації, участь у спортивних змаганнях тощо). Додамо, що якщо під предметом трудового права розуміти трудові та тісно пов'язані з ними відносини, то використання часу відпочинку виступає складовою трудових правовідносин, тоді як інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків відноситимуться до тісно пов'язаних відносин, адже вони не входять до предмету домовленості між працівником та роботодавцем при укладенні трудового договору.

Виходячи з викладеного вище, «час очікування» при роботі за викликом не можна віднести до часу відпочинку, оскільки працівник не може використовувати його за власним розсудом. Сумнівним видається віднесення «часу очікування виклику» й до інших випадків вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, оскільки «очікування виклику» не знаходиться поза межами трудових обов'язків працівника, а, навпаки, як раз і є трудовим обов'язком – чекати виклику (бути доступним) і у разі його отримання стати до роботи.

Саме тому, на нашу думку, «час очікування» виклику є окремим видом позаробочого часу та потребує подальших наукових досліджень з метою вдосконалення чинного трудового законодавства.

**Середа О. Г.,**

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

## **ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ GIG-ECONOMY**

Перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи на основі принципів, стандартів та технологій, що сформувалися на загальносвітовому рівні. Утвердження нових форм зайнятості у цифровому просторі і широке використання цифрових платформ для отримання і виконання роботи набирає все масштабніших форм у міжнародному співтоваристві.

Поява та розвиток інтернет-технологій кардинально змінює сучасні трудові відносини. «Gig-еconomy» розуміється як нова сфера використання праці, де робота виконується за допомогою цифрових платформ та мобільних додатків. Кількість осіб, що задіяні у сфері gig-еconomy, у більшості розвинутих країн має величезні обсяги: у США – 16,5 мільйонів осіб, у Великій Британії – 1,1 мільйонів осіб, в Україні – 805 тисяч осіб. Сфера gig-еconomy непинно росте і розвивається, продовжується залучення великої кількості людей до здійснення роботи за допомогою цифрових платформ і мобільних додатків,

але дана сфера жодним чином не врегульована національним законодавством. Працівники у сфері gig-економіки, фактично виконуючи працю на рівні із традиційними працівниками у розумінні трудового законодавства, не підпадають під дію норм вітчизняного трудового права і є соціально незахищеними.

Робота у сфері gig-економіки є найважливішою трансформацією у світі праці. З 2015 року МОП вивчає цифрові платформи для праці з метою розуміння наслідків цієї нової форми організації праці для працівників та зайнятості в цілому. Праця у сфері gig-економіки охоплює два види роботи «crowdwork» і «work-on-demand». «Crowdwork» (фріланс) – це робота, яка виконується за допомогою онлайн-платформ, які з'єднують невизначену кількість клієнтів та працівників через Інтернет. «Work-on-demand» (робота за вимогою) – це роботи, пов'язані з традиційною робочою діяльністю, такими як транспортування, очищення та виконання доручень, які пропонуються та призначаються через мобільні додатки.

Відсутність достатнього нормативного регулювання праці у сфері gig-економіки утворює певний «сірий» правовий вакуум та створює перешкоди для повноцінного і сучасного розвитку вітчизняного трудового права, що обумовлює актуальність і необхідність теоретичної розробки та нормативного регулювання цього питання.

Відповідно до статистики, сьогодні у світі кожен третій працівник виконує роботу за допомогою цифрових платформ, за розрахунками на 2020 рік кожен другий буде працівником у сфері gig-економіки. Історія нормативного закріплення правового регулювання праці у gig-економіці бере свій початок у 70-х роках минулого століття, коли розвиток технологій дозволив трансформувати нові форми зайнятості працівників. Виникнення прецедентів спонукало законодавців зарубіжних розвинутих країн до нормативного закріплення і правового регулювання даного виду праці. Для встановлення балансу і забезпечення соціальної захищеності працівників у більшості країн світу праця у сфері gig-економіки знайшла своє закріплення і правове регулювання у відповідних нормативних актах.

Так, Закон міста Нью-Йорк «Freelance Isn't Free» («Фріланс не безкоштовний») 2016 року закріпив статус фрілансерів та забезпечив їх правовими гарантіями і формами захисту. Серед засобів захисту фрілансерів щодо належної оплати є вимога, згідно з якою передбачається письмовий договір для фрілансерів за будь-яку роботу, що перевищує 800 доларів США протягом 120-денного періоду (§ 20–928 «Обов'язковий

письмовий договір»). У Законі встановлена заборона щодо оплати праці у невстановлений строк або у невідповідному обсязі. Передбачено захист для фрілансерів від незаконних дії наймача – встановлюється різні механізми захисту як через судові інстанції відповідної юрисдикції, так і через подання скарги до повноважного представника роботодавця. Закон встановлює покарання за порушення прав фрілансерів, включаючи передбачені законом збитки, подвійні збитки, звільнення від судової заборони та адвокатські збори.

Для захисту прав працівників у сфері gig-економіки на міжнародному рівні підписуються угоди для ефективного розвитку даної сфери і утвердження соціальної справедливості. Так, у межах «Франкфуртської декларації про роботу на цифрових платформах» 2016 року, наголошується, що у контексті глобалізації, оцифрування, «гнучкості» роботи, зростаючої нерівності в доходах між країнами та зростаючої політичної поляризації в Європі та США, справедлива, соціально-стійка робота та реальна участь працівників у формуванні умов праці є важливіші, ніж будь-коли. Це так само справедливо на цифрових платформах, як і у промисловому виробництві та офісній роботі. У декларації проголошуються основні принципи діяльності працівників на цифрових платформах, визначаються гарантії щодо мінімальної заробітної плати (після витрат, перед податками). Встановлюється право працівників на можливість організації та ведення переговорів про колективні договори з операторами платформ. Утверджується принцип прозорості для ефективної роботи цифрових платформ.

У Мюнхені в жовтні 2017 року було прийнято «Кодекс поведінки з використанням цифрових платформ». Посібник для процвітаючої та чесної співпраці між цифровими платформами та працівниками встановлює принципи роботи у gig-економіці.

У Франції питання регулювання праці у сфері gig-економіки досягнуло найперспективнішого правового регулювання. Для забезпечення соціальної захищеності працівників і одночасного врахування специфіки працівників у gig-економіці, а саме їх свободу і мобільність, у Франції існують «парасолькові компанії» – «umbrella companies» (portage salarial), відповідно до статті L.1251–64 Французького кодексу про працю. Згадані компанії працюють за таким принципом: кожного тижня або місяця особа наказує компанії нараховувати гроші отримані від агентства/клієнта на підставі власного робочого часу. В подальшому компанія

сплачує чисту заробітню плату після вирахування національних страхових внесків та податку на прибуток. «Парасолькові» компанії дозволяють фізичній особі надавати свої послуги бізнес-клієнту та вести переговори щодо умов їх діяльності, користуючись захистом і вигодами статусу працівника компанії. Працівники мають трудовий договір з «парасольковою» компанією, але остання не зобов'язана надавати особі роботу, вона не відповідає за умови праці. Також відсутні відносини контролю та підпорядкування між працівником і компанією. Перебуваючи у статусі працівника, фрілансер або працівник за вимогою володіють автономією, що дозволяє їм шукати своїх клієнтів і погоджувати з ними умови їх діяльності. Між працівником і компанією дозволяються такі типи трудових договорів – фіксований строковий контракт або безстроковий договір. Заробітна плата виплачується за принципом PAYE («Pay As You Earn»), тобто «плати, як ти заробиш». Це означає, що особа отримує всі переваги правового статусу працівника, не позбавляючись свободи фрілансера. Нещодавнє опитування, проведене Асоціацією фрілансерів та служб підрядників (FCSA), виявило, що 76% респондентів (фрілансерів та підрядників) в даний час найважливішою проблемою вважають неможливість отримання допомоги по хворобі, відпустки у зв'язку з материнством чи батьківством. Слід наголосити, що одним з найважливіших аспектів «парасолькових» компаній є доступ до цих соціальних переваг.

Принцип створення та нормативного регулювання діяльності таких компаній застосовується у більшості розвинених країнах Європи: Німеччині, Великобританії, Бельгії, Франції, адже вони враховують сучасні потреби на ринку праці, не обмежують свободу працівника і забезпечують соціальну захищеність.

Досвід правового регулювання праці у сфері gig-економіки демонструє нагальну потребу впровадження даного інституту до вітчизняного законодавства. Очевидно, що сьогодні традиційний трудовий договір вже не здатний регулювати усі форми трудових відносин, тому національне законодавство потребує розробки спеціальних комплексних законодавчих актів на підставі позитивного міжнародного досвіду в зазначеній сфері.

Необхідність правового регулювання і закріплення праці на цифрових платформах є пріоритетною для України. Імплементация досвіду зарубіжних країн з урахуванням національних особливостей є шляхом для реалізації конституційного права особи на працю.

**Сидоренко А. С.**

канд. юрид. наук, доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ВІКОВІ ОБМЕЖЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНІХ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

Право на працю відноситься до одного із основних соціально-економічних прав людини і громадянина є невід’ємним та таким, що визнане і закріплене у міжнародно-правових актах як універсального так і регіонального характеру, а також гарантується Основними Законами всіх без винятку держав.

Основною метою політики держави визначено забезпечення для кожного, хто готовий працювати та/або шукає роботу можливості її отримати. В умовах сучасного розвитку трудового законодавства актуальності набуває правове регулювання праці окремих категорій громадян. В сучасних умовах євроінтеграції виникає проблема реформування законодавства у сфері соціального захисту населення, в тому числі, що стосується праці окремих категорій працюючих осіб, а саме неповнолітніх. Особливістю є те, що світове суспільство досить переймається через розповсюдження та широке використання праці неповнолітніх осіб, що не можна вважати корисним. Оскільки, така праця є важкою і небезпечною, що негативно впливає на здоров’я цієї категорії осіб, фізіологічний розвиток, позбавляє можливості отримати належну освіту тощо.

Питання правового регулювання та охорони праці неповнолітніх є досить актуальним в умовах сучасного розвитку суспільства. Оскільки, викликають великого занепокоєння випадки зловживання правом роботодавцем при прийнятті на роботу неповнолітніх осіб. Останнім часом роботодавці уникають укладення трудових договорів з цією категорією осіб, тому що на роботодавця покладається ряд додаткових обов’язків щодо реалізації прав та гарантій таких працівників при виконанні роботи.

Що стосується праці неповнолітніх та значну увагу реалізації цього права приділено Міжнародною Організацією Праці, яка прийняла ряд Конвенцій і Рекомендацій задля забезпечення права на працю та його охорону

цією категорією працівників. Відповідно до мандату діяльності Міжнародної Організації Праці міжнародне законодавство в соціальній сфері, в першу чергу, починається із захисту дітей та їх основоположних прав. Особливу увагу дана організація звертає на найгірші форми залучення до праці дітей.

Найважливішим міжнародно-правовим документом, що регулює захист дітей є Конвенція «Про права дитини» прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 року в якій сформовані основні положення про захист та реалізацію дітьми належних їй прав. В статті 22 вищевказаної Конвенції визначено, що держави-учасниці визнають право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. Що стосується реалізації права на працю то частина друга статті 32 Конвенції визначає необхідність держав-учасниць: а) встановити мінімальний вік для прийому на роботу; в) встановити необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня й умов праці; с) передбачити відповідні види покарань або інші санкції для забезпечення ефективного здійснення вказаних вимог.

Прийняття на роботу неповнолітнього відповідальний крок для роботодавця. Виконання роботи на основі трудового договору, перш за все передбачає створення гарантій для такої категорії працівників. Роботодавець повинен враховувати те, що неповнолітня особа не має суттєвого досвіду і не може передбачити всіх тих небезпек і ризиків, які можуть виникнути. В свою чергу роботодавець повинен провести аналіз можливих ризиків, враховувати умови праці та дотримуватися спеціальних норм, що закріплені в трудовому законодавстві, які визначають особливий правовий статус працівників, обов'язки та гарантії цієї категорії працівників.

У більшості країн існують вікові обмеження і правила прийняття на роботу неповнолітніх осіб, але проблемою залишається те, що багато дітей працює неофіційно.

В трудовому праві існує таке поняття як правосуб'єктність, що включає в себе правоздатність та дієздатність і покладає на особу права та обов'язки і можливість керувати ними. На Заході трудова правоздатність і дієздатність зазвичай розділені між собою. Правоздатність виникає з досягненням мінімального віку допустимого для прийняття на роботу, який за загальним правилом становить 15–16 років, що стосується дієздатності то вона настає найчастіше з 18 років, а в ряді країн навіть з 21 року.

Міжнародні норми встановлюють низький вік трудової дієздатності особи, наприклад, 15 років для прийняття на промислові роботи і 14 років для роботи в домашньому та сільському господарстві. В таких країнах як Бельгія, Італія, Японія дітей дозволяють приймати на роботу з 14 років, а в деяких країнах навіть з 12 років, для так званої «легкої праці» (Іран, Португалія, Індія, Мексика тощо). На наше переконання визначений вище вік для допуску до роботи є низьким, що порушує права неповнолітньої особи на освіту, на нормальний розвиток, на дитинство.

Характеризуючи вік як основну підставу суб'єктної диференціації правового регулювання праці неповнолітніх, на наше переконання, слід навести норми, що забезпечують реалізацію права на працю даної категорії осіб на прикладі різних країн.

Так, відповідно до французького законодавства, а саме Трудового Кодексу Франції забороняється наймати дітей на роботу до закінчення ними навчання у школі, а саме до 16 років, виключення складають шкільні канікули для осіб старше 14 років при дотриманні цілого ряду вимог. Трудовий договір матиме юридичну силу лише тоді, коли буде укладений письмово на французькій мові.

Певні вікові обмеження і гарантії визначено і в законодавстві Німеччини. Основні положення охорони праці містяться в Законі «Про охорону праці». Конституція Німеччини забороняє використовувати в якості працівників дітей молодше 13 років. У свою чергу мінімальний вік для отримання постійної роботи складає 15 років. Особи, які працюють до досягнення 15 річного віку можуть реалізувати здатність до праці у вільний від навчання час, що складає не більше 3 години на день. Обов'язковою умовою допуску до роботи є наявність медичної довідки. У свою чергу, особи віком від 15 до 18 років мають право працювати не більше 40 годин на тиждень і 8 годин на день. Відпустка надається диференційовано, залежно від віку працюючої особи, а саме 30 календарних днів складає для 15 річних, 27 календарних дні для 16 річних і 25 календарних дні для 17 річних осіб. Звільнити неповнолітнього досить складно, таке звільнення повинно бути належним чином обґрунтоване та мати законні підстави.

Характеризуючи працю неповнолітніх у Польщі, слід відмітити, що стаття 190 Кодексу праці Республіки Польща визначає неповнолітніми осіб віком від 16 до 18 років. Встановлено заборону прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Обов'язковою умовою прийняття на роботу є закінчення гімназії, наявність медичного висновку, який підтверджує, що робота даного виду не загрожуватиме стану здоров'я такої особи.

В Естонії правове регулювання праці неповнолітніх здійснюється Законом про трудовий договір. При прийнятті на роботу дітей за часту перешкодою є Закони, які накладають суворі обмеження та правила, що стосуються прийняття на роботу молоді. Так, відповідно до вищезазначеного Закону роботодавець не може укласти трудовий договір з неповнолітніми у віці до 15 років. Виключенням є роботи, де передбачені прості обов'язки і робота не потребує фізичних чи розумових навантажень, вік прийняття на такі роботи складає 13–14 років. Неповнолітньому віком від 7 до 12 років дозволяється виконувати незначну роботу в сфері культурної, художньої, спортивної і рекламної діяльності. Гарантією праці неповнолітніх є дотримання робочого часу, а саме особи віком від 7 до 12 років можуть працювати 2 години на добу і 12 годин протягом 7 денного періоду навчання, після школи особам дозволять працювати 3 години на добу і 15 годин на тиждень; для осіб 13–14 років тривалість робочого часу складає 2 години на день і 12 годин на тиждень у період навчання і після навчання – 7 годин на день і 35 годин на тиждень. Особам, які досягли 15 річного віку тривалість робочого дня складає 8 годин, а робочого тижня 40 годин.

У Великобританії законодавство дозволяє надавати роботу особам, які досягли не менше як 12 років. При цьому вони не можуть працювати більше 3 годин на день. Гарантією праці є те, що такі особи не можуть залучатися до шкідливих робіт, робіт в нічну зміну і в зміну, що перешкоджає відвідуванню школи.

В Сполучених Штатах Америки законодавчо встановлений прийом на роботу осіб по досягненню ними 16 річного віку, але в порядку виключення допускається і прийняття на роботу осіб 14 років в непромислових сферах. Слід наголосити на тому, що в ряді країн взагалі відсутня заборона нічної праці дітей і підлітків (Японія, Австрія, Іспанія тощо).

Підводячи підсумок характеристиці такої підстави диференціації як вік, слід зазначити, що в кожній країні відповідно до законодавства встановлений мінімальний вік прийняття на роботу неповнолітньої особи, та визначені належні їй гарантії. Недоліком, на наше переконання, є те, що часто не дотримується належний віковий мінімум при прийнятті на роботу, що породжує порушення прав та інтересів визначеної категорії осіб. За умови розвитку суспільства та проведення правових реформ у світі міжнародні стандарти повинні бути переглянуті і змінені на користь більш повного захисту трудових прав та свобод неповнолітніх і своєчасно знайдуть своє відображення в нормах національного законодавства.

**Сільченко С. О.,**

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

## **ЯК ПОДОЛАТИ КРИЗУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН НАЙМАНОЇ ПРАЦІ**

Під час зустрічі з представниками бізнесу 20 червня 2019 року Президент України В. О. Зеленський заявив: «безнадійно застарів Кодекс законів про працю. Він був створений у 1971 році, коли усіма підприємствами володіла держава, і фактично він мав захистити працівника державного заводу від свавілля радянського чиновника. Зараз, у 21 столітті, ми пропонуємо ті ж правила для підприємців, для офісів іноземних і інноваційних компаній і не дивно, що вони не хочуть їх застосовувати», – сказав Глава держави.

Навряд чи Президент України відкрив істину! Вже більше 10-ти років є підстави для констатації існування глибокої кризи у правовому регулюванні трудових відносин найманої праці. Її причини слід шукати у відсутності системної державної політики у цій сфері. Протягом останніх 20-ти років нову регламентацію отримали майнові, господарські, податкові та інші суспільні відносини, пов'язані з економічною діяльністю. Проте політичної волі забезпечити адекватне ринковому середовищу регулювання трудових відносин держава не демонструє.

1. Так, друге десятиліття триває епопея з ухваленням нового Трудового кодексу. Підготовлений у квітні 2017 року до другого читання законопроект № 1658 так і не був розглянутий, хоча був включений до порядку денного десятої сесії Верховної Ради України восьмого скликання. Не лише науковці, а й ті, хто безпосередньо мав би його застосовувати, наголошують, що цей законопроект не здатен вирішити системних проблем, які склалися у сфері трудового права. Відсутність науково обґрунтованої концепції, ігнорування об'єктивних тенденцій, що складаються на ринку праці зумовили те, що не будучи ухваленим, цей проект Трудового кодексу безнадійно морально застарів.

2. Трудове законодавство поступово втрачає здатність адекватно регулювати трудові відносини і адекватно реагувати на гострі соціальні виклики і проблеми. Профільні міністерства та інші державні органи демон-

струють відсутність чіткого розуміння процесів, що відбуваються в суспільстві, не можуть запропонувати ефективних інструментів подолання кризових явищ. Так, чого лише варта пропозиція Мінсоцполітики України щодо ухвалення законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці». Декларуючи прагнення захистити людину праці, законопроект фактично створював умови для посилення тиску на бізнес.

Натомість зарегульованість трудових відносин, складність процедур наймання, перевірки здатності працівника виконувати роботу, звільнення у випадку втрати працівником інтересу до продовження співпраці з роботодавцем, складна система індексації заробітної плати та інші причини нормативного порядку виштовхують тисячі працівників і роботодавців до тіньового ринку праці. Потрібно суттєво спростити процедури у трудовому праві аби зацікавити роботодавців здійснювати офіційне працевлаштування.

3. Завдяки діяльності Державної служби з питань праці України трудове законодавство стало інструментом тиску на бізнес, коли перевірки і штрафи від Держпраці не стільки спрямовуються на захист інтересів реального працівника, скільки набувають фіскального забарвлення. Але чи заробила щось держава на 3 млрд. гривень нарахованих Держпраці штрафів у 2018 році. Скільки насправді коштів надійшло до державного бюджету?

Без сумніву, в умовах, коли порушення прав найманих працівників набули масового і системного характеру, діяльність з контролю за дотриманням вимог трудового законодавства є важливим чинником захисту трудових прав. Проте інструменти для здійснення контрольної і наглядової діяльності мають бути законними.

Інститут інспектування, запроваджений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 р. №295, не витримав випробування судом. Постанова була визнана нечинною згідно рішення Шостого апеляційного адміністративного суду від 14.05.2019 р. Але уряд не засвоїв цього уроку, запропонувавши замість спеціального закону, який мав би врегулювати державний нагляд і контроль у сфері найманої праці, проект нової постанови зі змістом, що на 80 відсотків співпадає зі скасованою постановою. Постає риторичне питання – навіщо?

4. Мабуть через такі недолугі дії у найбільш інноваційних сферах бізнесу процвітають квазітрудова відносини, де працівник стає підпри-

емцем, а роботодавець – замовником. Проблема полягає не лише у податковому навантаженні на фонд оплати праці, хоча 19,5% податку на дохід працівника і 22% єдиного соціального внеску точно не конкурують з 5% єдиного податку і 22% ЄСВ, нарахованими на дохід у розмірі мінімальної заробітної плати. Але найбільшою перешкодою до поширення трудових відносин є застаріле і незручне у застосуванні трудове законодавство, яке декларує патерналістський підхід до захисту людини найманої праці. Але в дійсності цей захист є фікцією, яка не враховує вимоги сьогодення. Так, навіщо змушувати фізичних осіб – підприємців ухвалювати під загрозою штрафів правила внутрішнього трудового розпорядку, які передбачені для підприємств. Або для чого змушувати таких роботодавців здійснювати табельування робочого часу працівників, яке під час перевірок Держпраці називає «забезпеченням достовірності обліку з питань заробітної плати». Зрозуміло, що для державного підприємства зі штатом 300 осіб ця достовірність має значення. І зовсім абсурдним є вимоги вести табель на одного співробітника підприємства, яким є директор.

Що, окрім роздратування, викликає таке трудове право!

5. Тому варто на концептуальному рівні визначитися із підходами до регулювання трудових відносин і захисту прав працівників. Трудовий кодекс має стати зручним і простим інструментом для регламентації соціально-трудова відносин.

По-перше, він повинен окреслити межі державного впливу на ці відносини, посиливши договірні засади їх регулювання. Колективний та трудовий договори мають стати основними регуляторами відносин між працівником і роботодавцем. Слід рішуче відмовитися від усної форми трудового договору, заохочуючи його сторони детально визначати умови використання праці.

По-друге, потрібно посилити диференціацію правового регулювання трудових відносин залежно від розміру господарського обігу роботодавця, кількості працівників. Необхідність ведення значного обсягу кадрових документів, складна процедура укладення та припинення трудового договору, відсутність ефективних інструментів мотивації працівників до ефективної праці спричинила поширення цивільно-правових угод у діяльності фізичних осіб – роботодавців та невеликих підприємств.

По-третє, необхідно врахувати суттєві зміни в організації використання найманої праці, використання інформаційних технологій, втрату бажання працівників працювати у суворо регламентованих умовах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Слід чітко визначити межі, за

які не можна виходити, домовляючись про умови найманої праці, а далі працівник і роботодавець повинні мати змогу індивідуалізувати зміст трудових відносин, робити їх більш гнучкими. Натомість робота в умовах великотоварного виробництва, за наявності великого трудового колективу має здійснюватися у більш традиційному правовому полі.

Нарешті слід усвідомити, що вплив профспілок на соціально-трудові відносини має переміститись у діяльність зі встановлення умов праці та контролю за їх дотриманням з боку роботодавців. Тому слід рішуче відмовитися від погодження з профспілками розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, залишивши лише консультативно-дорадчі повноваження у цьому питанні. Акцент слід змістити у площину представництва і захисту інтересів працівників у трудових спорах.

Цей перелік можна продовжити. Вважаємо, що лише суттєва лібералізація трудового законодавства, посилення диспозитивних засад у регулюванні трудових відносин можуть вдихнути нове життя в трудове право.

**Сіроха Д. І.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **РОЛЬ СУБ'ЄКТІВ НОРМОТВОРЧОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Механізм нормотворчості містить в собі цілий ряд елементів, які поєднуються у єдиній системі, створюють велику кількість взаємозв'язків. Однак, одним із основних його складових елементів є суб'єкти нормотворчості, тобто органи або особи (їх об'єднання), які беруть участь у прийнятті того чи іншого нормативного акту в межах їх компетенції. Тим самим, нормотворчість як система взаємозв'язків складається, перш за все, з суб'єктів, які мають ключове значення, оскільки вони повинні правильно і своєчасно осмислити всі правотворюючі чинники, виявити нормативні потреби зараз і в перспективі, існуючі негативні і позитивні тенденції. Саме суб'єкти нормотворчості повинні спільними зусиллями системно забезпечити втілення в законодавстві всієї гами найскладніших взаємозв'язків і взаємодій різнопланових факторів в процесі створення

юридичного упорядкування суспільних відносин, які безперервно розвиваються. У зв'язку з цим необхідна, з одного боку, чіткість компетенції суб'єктів нормотворчості, демократизм, стимулюючий їх активність, а з іншого – раціональна, науково обгрунтована юридична впорядкованість, організованість в їх діяльності, щодо створення норм права.

Необхідно відзначити, що на відміну від загальної правотворчості, яка зазвичай визначається як діяльність держави у цілому, всіх її компетентних органів, тобто фактично є формою державного керування суспільством, нормотворчість притаманна в основному діяльності чітко визначених державних органів або уповноважених суб'єктів. При цьому саме інші уповноважені суб'єкти в сучасних умовах набувають нового статусу у сфері нормотворчої діяльності порівняно із традиційними державними органами. Зокрема статусу рівного суб'єкта мають організації, установи та підприємства, яким держава не нав'язує певну поведінку, а лише формує рамки, за які не слід виходити, встановлює правила, якими не слід нехтувати, відповідно такі суб'єкти можуть самі формувати свої правила (локальні норми), з метою утримання в межах дозволеної свободи та врегулювання внутрішньої діяльності та взаємовідносини з зовнішнім середовищем.

Враховуючи те, що нормотворчість як вид юридичної діяльності спрямована на конкретизацію законодавчих норм, її можна характеризувати широким колом суб'єктів. При цьому специфіка нормотворчої діяльності у значній мірі залежить від суб'єкта нормотворчості, який її здійснює. У зв'язку з цим у трудовому праві за суб'єктом складом можна виділити два блоки нормотворчості: державна (нормотворчість державних органів, посадових осіб та органів місцевого самоврядування) та локальна (корпоративна) (нормотворчість роботодавців та їх об'єднань; нормотворчість професійних спілок та їх об'єднань; нормотворчість трудових колективів та спільна нормотворчість суб'єктів трудового права) нормотворчість.

Враховуючи той факт, що у науковій літературі досить багато уваги приділено нормотворчості органів держави та її посадових осіб, зосередимо нашу увагу саме на корпоративній нормотворчості та її ролі у регулюванні трудових відносин.

Сьогодні локальна нормотворчість та відповідно корпоративні нормативні акти, які приймаються за участю профспілок, трудових колективів, роботодавцями та їх об'єднаннями, представляють собою особливий блок в соціальній сфері. Сутність такої діяльності полягає у виданні локальних, галузевих та корпоративних норм, спрямованих на регулювання питань

життя самих корпоративних учасників і на деталізацію, конкретизацію законодавчих розпоряджень (наприклад, інструкція про порядок провадження претензійної та позовної роботи – акт, який регулює порядок пред'явлення претензій на конкретному підприємстві та який деталізує і конкретизує законодавчі положення). Між тим нормотворення суб'єктів трудового права включає й розробку статутів підприємств, які є актами установчого характеру, а також положень, правил, посадових інструкцій та ін. Усі корпоративні акти підлягають обліку і/або затвердженню (реєстрації, легалізації) державними та корпоративними органами. При цьому їхня дія, яка має правове значення, значно зросла в сучасних умовах вільного розвитку і діяльності комерційних організацій.

У контексті нормотворчості суб'єктів трудового права ми можемо визначити локальну (корпоративну) нормотворчість у сфері трудового права як чітко регламентовану нормами права та локальними, галузевими та корпоративними актами діяльність суб'єктів трудового права, що існує в рамках повноважень та протікає в певному організаційному порядку та полягає у прийнятті, зміні та скасуванні нормативних актів індивідуальної та колективної дії для забезпечення розвитку та ефективного протікання трудових відносин. Відповідна нормотворчість спрямована на розвиток норм трудового права, дія яких поширюються лише на відносини одного підприємства, установи або організації, де їх прийнято або на певну галузь підприємств та забезпечує ефективність регулювання відносин у сфері праці. Слід відмітити, що найпоширенішою формою такої діяльності є зводи правил та нормативні угоди, що містять обов'язкові до виконання правові розпорядження. Так, нормативною угодою є колективний договір – консолідований акт у галузі праці, що регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і трудовим колективом на підприємстві, в установі, організації, незалежно від форми власності, відомчої приналежності та кількості працівників; поширюється на всіх працівників незалежності від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівників.

Саме завдяки колективним договорам і угодам надається можливість членам громадянського суспільства, роботодавцям і працівникам самостійно встановлювати права і обов'язки, обмежувати втручання держави у окремі сфери, що охоплюють приватний виробничий інтерес. Колективні договори уточнюють та деталізують норми законів і підзаконних актів, заповнюють прогалини в законодавстві, орієнтують законодавця на удосконалення та впорядкування норм трудового права.

Таким чином, можна підсумувати, що компетенція суб'єкта нормотворчості – це закріплена на нормативному рівні сукупність його прав і обов'язків (повноважень) у сфері нормотворчості, що отримує своє зовнішній прояв в нормативних актах, тобто в юридичних діях, які викликають правові наслідки, в даному випадку – визнання певних правил поведінки в якості правових норм. Відповідно, можна зазначити, що нормотворча діяльність у сфері трудового права відбувається паралельно зі становленням сучасних засад розвитку трудових відносин, і є важливим напрямом їх упорядкування. При цьому вона здійснюється не лише органами державної влади та місцевого самоврядування у межах власної компетенції та делегованих повноважень, але й включає в себе діяльність інших суб'єктів трудового права зі створення, зміни або скасування правових норм, з метою нормативного впорядкування та конкретизації актів вищої юридичної сили.

**Скобелев В. П.**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета

## **ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЕФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. №219-З (далее – Закон №219-З) предусмотрел внесение в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) значительных изменений (они вступают в силу с 28 января 2020 г.), которые в плане объема и содержания можно смело назвать реформой. Закон №219-З затрагивает нормы самых различных институтов трудового права, вместе с тем многие из имеющихся проблем, в том числе связанные с защитой прав и интересов субъектов трудовых отношений, остаются нерешенными.

1. Несмотря на внесение Законом №219-З изменений в ст. 16 ТК законодатель сохранил используемую в третьей части данной статьи терминологию: там по-прежнему говорится, что отказ в заключении трудового договора может быть в суд «обжалован». Термин «обжалован», характерный для производства по делам из административных правоотношений,

явился причиной дискуссии о том, в каком виде гражданского судопроизводства подлежат рассмотрению соответствующие дела – в исковом производстве или в порядке главы 29 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (т. е. путем использования жалобы на неправомерные действия организаций и должностных лиц).

Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в ч.1 п.4 постановления от 29 марта 2001 г. №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» правильно разъяснил, что указанные дела нужно рассматривать в исковом производстве. Однако одного этого разъяснения недостаточно, необходимо было (и Закон №219-З давал для этого все возможности) также привести используемую в ТК терминологию в соответствии с сущностью явлений: термин «обжалован» в ч.3 ст. 16 ТК заменить на «оспорен».

2. Закон №219-З практически не затронул норм о недействительности трудового договора и его отдельных условий (произошло лишь текстуальное уточнение некоторых фраз в ст. 22, 23 ТК), хотя здесь имеется немало проблем, главная из которых – в чем должны заключаться последствия недействительности трудового договора. Если проводить параллели со сферой гражданского права, то согласно п.2 ст. 168 Гражданского кодекса Республики Беларусь при недействительности сделки каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре – возместить его стоимость в деньгах. Возникает вопрос: применимы эти последствия к недействительности трудового договора, в том числе какова судьба выплаченной нанимателем заработной платы и иных произведенных им на работника затрат? Не менее значима и другая проблема: будет ли увечье, которое работник получил у нанимателя, признаваться несчастным случаем на производстве (с последующей выплатой работнику соответствующего страхового возмещения), если трудовой договор был признан недействительным?

3. В ст. 44 ТК (хоть в нее и вносились дополнения Законом №219-З) так и не появился пункт, рассчитанный на те случаи, когда исполненное решение суда о восстановлении работника на работе затем было отменено и вместо него вынесено противоположное по содержанию судебное решение. Отсутствие подобной нормы создает значительную неопределенность в трудовых отношениях и фактически исключает поворот исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, тем самым значительно ущемляя интересы нанимателя. К слову, в п.11 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующее основание для прекращения трудового договора закреплено: «отмена решения суда

или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе».

4. Нормы о возможности осуществления нанимателем односторонне-принудительных удержаний из заработной платы работника не только не были упразднены из ТК, но и получили дальнейшее развитие. Так, размер причиненного работником ущерба, для покрытия которого наниматель вправе производить удержания из заработной платы, был увеличен Законом № 219-З с одного до трех среднемесячных заработков работника (п.3 ч.2 ст. 107 ТК), а размере допустимых при этом удержаний из выплачиваемой работнику заработной платы – повышен с 20% до 50% (ч. 2 ст. 108 ТК). Данные новации были введены в ТК, видимо, для того, чтобы привести содержание его норм в соответствие с аналогичными предписаниями подп.3.6 п.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Однако наличие подобных норм в Декрете № 5 еще не говорит о том, что они являются совершенно правильными и их необходимо инкорпорировать в ТК. По нашему мнению, возможность удержания нанимателем по собственной инициативе и в одностороннем (без согласия работника) порядке средств из заработной платы в свою пользу противоречит положениям ст. 44 Конституции Республики Беларусь, которые гарантируют защиту собственности и допускают ее принудительное отчуждение только на основании постановления суда. Поэтому, думается, от положений подп.3.6 п.3 Декрета № 5, п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 2 ст. 108 ТК есть все основания отказаться.

5. Закон № 219-З включил в содержание ст. 233 ТК (теперь это часть первая данной статьи) понятие индивидуального трудового спора: «Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора». Подобную новеллу стоит только приветствовать, т. к. теперь однозначно видно, что предусмотренный главой 17 ТК порядок разрешения индивидуальных трудовых споров распространяется и на споры с участием лиц, которые еще или уже не являются работниками.

Вместе с тем включение в ТК дефиниции индивидуального трудового спора не решает всех проблем. Дело в том, что в ч. 4 ст. 241 ТК по-прежнему

говорится, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров от уплаты судебных расходов освобождаются работники. В такой редакции данную норму невозможно применить в отношении лиц, которым в заключении трудового договора было отказано или которые были нанимателем уволены. Думается, что проблема могла бы быть решена следующим образом: путем исключения из определения индивидуального трудового спора слов «(лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником)», но с одновременным дополнением главы 17 ТК следующим примечанием – «В настоящей главе под работниками понимаются также лица, которым было отказано в заключении трудового договора или которые нанимателем были уволены».

6. Несмотря на фиксирование в ст. 233 ТК дефиниции индивидуально-трудового спора в своем остальном содержании данная статья продолжает носить архаичный характер и не учитывает всего многообразия существующих в Республике Беларусь к настоящему моменту механизмов разрешения (урегулирования) индивидуальных трудовых споров. Как и раньше, к органам разрешения индивидуальных трудовых споров ст. 233 ТК относит только КТС и суды. Между тем законодателем здесь были упущены из виду следующие формы разрешения (урегулирования) конфликтов: деятельность органов примирения, посредничества и арбитража (кстати, данные органы прямо названы в ст. 251 ТК, которая входит в состав главы 17 ТК); третейское разбирательство (Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. №301-З «О третейских судах» не содержит запретов на разрешение в третейском порядке трудовых споров); возможность взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы в нотариальном порядке в соответствии с п.1 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. №366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности»; медиация (п. 1 ст. 2 Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. №58-З «О медиации» прямо указывает на допустимость применения медиации в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений).

7. В п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК все так же будет присутствовать оговорка о том, что в суде рассматриваются споры о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы «за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения». Подобная оговорка – это рудимент советских времен, когда большое число категорий работников действительно было лишено права на обращение в суд.

Кроме того, ч. 2 ст. 234 ТК гласит, что установленный Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров «не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности служащего работников общественных объединений». Тем самым данные споры фактически изымаются из ведения судов. Очевидно, лишены права на судебную защиту и белорусские граждане, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, т.к. по смыслу ч. 4 ст. 234, ч. 3 ст. 321 ТК трудовые споры с их участием разрешаются при посредничестве Министерства иностранных дел Республики Беларусь.

8. Закон №219-3 не только сохранил (несмотря на всю ее неэффективность) КТС как обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых споров (для случаев, когда КТС создана в организации, а работник является членом профсоюза), но и расширил ее компетенцию, отнес к ее ведению также споры о применении мер дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) при том, что сам перечень мер дисциплинарного взыскания Законом №2193 был тоже пополнен за счет такой меры, как «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев».

9. К сожалению, никаких изменений не претерпело правовое регулирование сроков защиты трудовых прав и тем самым в этой сфере оставлен без разрешения значительный блок проблем, о которых уже неоднократно писалось, – правовая природа данных сроков (являются они разновидностью сроков исковой давности или имеют самостоятельную природу), основания для приостановления или перерыва их течения, порядок (вправе ли юрисдикционные органы это делать по собственной инициативе) и последствия применения и пр.

**Смолярова М. Л.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедры конституційного, адміністративного та трудового права Національного університету «Запорізька політехніка»

## **ЦІЛІ ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ ЯК ЗАСОБІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Ефективний розвиток виробництва в найбільшій мірі залежить від налагодженої системи стимулювання суб'єктів трудових правовідносин.

Адже стимули являються провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, її раціональності та формування позитивної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

Проблемам правового стимулювання приділялося достатньо уваги в юридичній літературі, зокрема такими вченими, як В. Б. Авер'янов, Д. О. Гавриленко, С. С. Каринський, О. В. Лавриненко, Р. З. Лівшиц, А. В. Малько, В. І. Нікітинський, Д. М. Овсянко, Є. В. Охотський, Ю. М. Старілов, М. І. Туган-Барановський та інших. Проте, не применшуючи значення досліджень з цієї тематики вчених загальної теорії права та представників різних галузей права, слід зазначити, що проблемні питання щодо використання правових стимулів як засобів правового регулювання суспільно-трудова відносин ще не були предметом ґрунтовного наукового дослідження.

Насамперед слід звернути увагу на те, що у науці трудового права проблеми стимулювання розглядаються стосовно тільки одного основного суб'єкта трудових правовідносин – працівників. Тому метою цієї наукової роботи є визначення цілей правових стимулів ,які застосовуються до всіх суб'єктів трудових правовідносин.

Зрозуміло, що для зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи та підвищення ефективності виробництва необхідно раціонально використовувати правові стимули для суб'єктів трудових правовідносин, що буде нести користь суспільству в цілому та допоможе розв'язувати глобальні проблеми сучасної України.

Для визначення цілей правових стимулів звернемося до Великого тлумачного словника. Мета у загальнофілософському розумінні – це те, до чого прагнуть, що заплановано досягнути, межа, намір який необхідно здійснити. Виходячи з даного визначення можна стверджувати, що метою правових стимулів є спонукальна причина до людських дій, які надають змогу отримувати певні блага. Насправді, інтереси зумовлюють появу спонукальних дій, мотивів. Під мотивом розуміють внутрішню рушійну силу, що спонукає людину до дії. У суспільно-трудова відносинах мотиви з'являються одночасно з виникненням потреб та інтересів. Тому мета правових стимулів зумовлюється інтересами й потребами суб'єктів трудових правовідносин.

За твердженням О. В. Малька, мета та об'єктивна необхідність у використанні правових стимулів полягає в тому, що у суспільства та держави існує потреба у соціально-корисній і активній поведінці суб'єктів права у різних сферах життєдіяльності: соціально-економічній (підпри-

ємницька, трудова діяльність, конкуренція, вклад інвестицій, впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво, підвищення якості продукції й т. п.); духовно-творчій (наукова, виховна, педагогічна, культурна діяльність);

політико-юридична (виборча, правова активність, участь в управлінні справами суспільства та держави, в охороні правопорядку; профілактична діяльність, виправлення і перевиховання засуджених і т. п.). Такі потреби й створюють передумови для встановлення у законодавстві відповідних правових стимулів призначення яких – впливати на поведінку суб'єктів в необхідному для суспільства та держави напрямі, спонукати особу діяти належним чином.

На думку Ю. А. Тихомирова, впливаючи на розвиток економіки правова система і законодавство, як її ось, ставить за мету стимулювати: активну діяльність суб'єктів – робітників, трудових колективів, підприємств, державних і недержавних організацій.

Зрозуміло, що при використанні правових стимулів кожен із суб'єктів трудових правовідносин ставить перед собою мету. Керівник підприємства бажає отримати прибуток, трудовий колектив – задовольнити спільні інтереси та потреби, працівник – задовольнити власні інтереси та потреби. Разом з тим, переслідуючи власні законні інтереси та потреби суб'єкти трудових правовідносин діють на користь держави та суспільства. Тому можна виділити загальну та особистісну мету правових стимулів.

Держава, як суб'єкт стимулювання повинна здійснювати стимуляційний вплив на суб'єктів трудових правовідносин за допомогою правових норм, у яких закладається бажана та допустима поведінка, а суб'єкти трудових правовідносин, з метою задоволення власних потреб та інтересів, у межах встановлених норм права, можуть обирати той варіант поведінки, який найбільш повно відповідає їх потребам та інтересам.

Отже, метою правових стимулів завжди буде формування бажаної для суб'єкта, що стимулює (держава, роботодавець, профспілка) правомірної поведінки суб'єкта, якого стимулюють (роботодавець, трудовий колектив, працівник) в результаті чого досягається відповідні результати, задовольняється як власні, так суспільні потреби та інтереси.

Політика і стратегія якісного стимулювання трудової діяльності повинна гарантувати суб'єктам трудових правовідносин можливість не тільки задовольняти власні потреби та інтереси, а й здійснювати стимуляційний вплив на інших суб'єктів трудових правовідносин, використовуючи для цього усі законодавчо не заборонені правові засоби у межах чинних норм трудового права.

**Тарасенко В. С.,**

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

## **ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ ЯК РОЗРАХУНКОВА ВЕЛИЧИНА ДЛЯ ОБРАХУНКУ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ**

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII (далі – Закон України № 1774-VIII) було замінено мінімальну заробітну плату як розрахункову величину для обрахунку посадового окладу працівників бюджетної сфери прожитковим мінімумом, встановленим для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

До 01 січня 2017 року (дати набрання чинності Законом України № 1774-VIII) базою розрахунку схеми посадових окладів вважався розмір мінімальної заробітної плати, а тарифна ставка робітника першого розряду встановлювалась у розмірі, що перевищувала законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Законом України № 1774-VIII було викладено в новій редакції ст. 96 КЗпП України і ст. 6 Закону України «Про оплату праці». Частинами п'ятими зазначених статей передбачено, що схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (ч.6 ст. 96 КЗпП України, ч. 6 ст. 6 Закону України «Про оплату праці»).

Таким чином, з 01 січня 2017 року базою розрахунку схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, є вже не мінімальна заробітна плата, а про-

житковий мінімум, встановлений для працевздатних осіб на 1 січня календарного року.

Вочевидь, логіку законодавця у закріпленні Законом України № 1774-VIII категорії «прожитковий мінімум, встановлений для працевздатних осіб на 1 січня календарного року» як розрахункової величини для обрахунку посадового окладу працівників бюджетної сфери варто пов'язати з двома обставинами.

По-перше, до прийняття Закону України № 1774-VIII існували суперечності між частиною шостою ст. 96 КЗпП України, частиною шостою ст. 6 Закону України «Про оплату праці» і частиною четвертою ст. 95 КЗпП України та частиною другою ст. 9 Закону України «Про оплату праці».

Згідно з частиною четвертою ст. 95 КЗпП України розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працевздатних осіб. Відповідно до частини другої ст. 9 зазначеного Закону мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працевздатних осіб.

У зв'язку з цим необхідно було привести положення частини третьої ст. 96 КЗпП України і частини шостої ст. 6 Закону України «Про оплату праці», якими передбачалася розрахунковою величиною для обрахунку посадового окладу мінімальна заробітна плата, а не прожитковий мінімум, у відповідність до положень частини четвертої ст. 95 КЗпП України, частини другої ст. 9 Закону України «Про оплату праці», якими передбачено встановлення мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працевздатних осіб.

Крім того, необхідно було врахувати положення статей 1, 2, 7 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» про співвідношення прожиткового мінімуму і мінімального розміру заробітної плати. Відповідно до зазначеного Закону прожитковий мінімум належить до державних соціальних стандартів, які у ст. 1 Закону визначаються як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. Згідно з частиною другою ст. 2 цього Закону на основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціальних гарантій: мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком, інших видів соціальних виплат і допомоги.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» прожитковий мінімум визнано базовим державним соціальним стандартом. Згідно зі ст. 6 зазначеного Закону базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Мінімальний розмір заробітної плати Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» віднесений до основних державних соціальних гарантії. Згідно з частиною першою ст. 17 зазначеного Закону основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. Відповідно до частини другої ст. 17 Закону до числа основних державних соціальних гарантії включаються:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ч. 3 ст. 17 Закону).

Отже, виходячи з положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», мінімальний посадовий оклад як державна соціальна гарантія має визначатися на основі прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту, а не мінімальної заробітної плати, яка також є державною соціальною гарантією. Тобто державна соціальна гарантія (мінімальний посадовий оклад як розмір мінімальної заробітної плати для працівників, оплата праця яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року № 1298) не може визначатися на основі тієї самої державної соціальної гарантії.

По-друге, що стосується встановлення прожиткового мінімуму як розрахункової величини для обрахунку посадового окладу працівників виключно бюджетної сфери. Законом України «Про оплату праці» встановлення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, належить до

сфери державного регулювання оплати праці. Відповідно до частини першої ст. 8 зазначеного Закону держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Згідно з частиною другою ст. 8 Закону України «Про оплату праці» умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.

Водночас на практиці набрання чинності Законом України № 1774-VIII потягнуло за собою погіршення умов оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету. Це пов'язане передусім з тим, що протягом останніх років законами України про Державний бюджет України встановлюються різні розміри прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати. Так, статтею 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» встановлено у 2019 році прожитковий мінімум для працездатних осіб: з 1 січня 2019 року – 1921 гривня, з 1 липня – 2007 гривень, з 1 грудня – 2102 гривні. А статтею 8 цього Закону встановлено у 2019 році мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 4173 гривні; у погодинному розмірі: з 1 січня – 25, 13 гривні.

Зміна розрахункової величини для обрахунку розміру посадового окладу працівників, оплата праця яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року № 1298, призвела до зрівняння посадових окладів працівників з більш високою кваліфікацією і працівників з низькою кваліфікацією. Крім того, з 01 січня 2017 року усі працівники нижче 13 розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери отримують заробітну плату на рівні мінімальної виключно шляхом доплати до рівня мінімальної заробітної плати.

Потрібно також звернути увагу на те, що Законом України № 1774-VIII запроваджено термін «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року», хоча в КЗпП України, Законі України «Про

державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», Законі України «Про оплату праці» йдеться про прожитковий мінімум для працездатних осіб без прив'язки до конкретної дати, і який відповідно до ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» встановлюється в розрахунку на місяць з 1 січня, з 1 липня та з 1 грудня 2019 року.

**Татаренко Г. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри конституційного права юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

## **«ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ» ЯК СКЛАДОВА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ**

Проблема необхідності визначення та закріплення категорії «працездатність» у трудовому праві та праві соціального забезпечення носить довготривалий характер. На перший погляд здається, що термін «працездатність» є цілком зрозумілим та визначає фактичну (фізичну), а не юридичну здатність особи до праці і, тому, не потребує додаткового визначення та законодавчого закріплення. Але, працездатність виступає одним з елементів трудової правосуб'єктності, що і є юридичною категорією. Юридичний зміст працездатності полягає у визначенні її носіїв – виключно фізичних осіб, які не просто фізично здатні виконати певну роботу, але право на її виконання виходячи з певних юридичних підстав. Наприклад, такими підставами, що визначають працездатність можуть бути кваліфікація особи, стан її здоров'я, вік, досвід. Категорія «працездатність» використовується як база для призначення відповідних соціальних виплат та компенсації, пенсійних правовідносин тощо. Тому, вважаємо, єдине та чітке визначення категорії «працездатність» потребує законодавчого закріплення.

«Працездатність» є міжгалузевою категорією. Значну увагу дослідженню працездатності приділяють такі галузі знань, як право, медицина, економіка. Тому існує багато теоретичних визначень працездатності, в залежності від того які критерії автора визначають як основоположні. С. О. Косилов визначає працездатність через продуктивність праці: «...працездатність як здатність людини більш-менш тривалий час виконувати певну роботу з дотриманням відповідних кількісних і якісних її показників». Інші автори

беруть за основу функціональні можливості її організму для виконання конкретної роботи. У роботі «Практична фізіологія праці» фізіолога Альфреда Георга Лемана можна знайти наступне визначення працездатності: «... максимумом роботи, який може виконати людина». І. М. Єфімов вважає, що «...працездатність – це потенціал властивостей і якостей, які характеризують стан організму відносно його готовності до трудової діяльності».

Визначення працездатності через категорію «трудове напруження» здійснили О. О. Навакатикян, В. В. Крижанівська та В. В. Кальниш. При визначенні працездатності ці вчені виходять з таких критеріїв, як стан здоров'я людини і ефективність праці. На їх погляд працездатність – максимальна ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, яка не викликає перенапруження організму. Результати діяльності відповідають рівню адаптації людини до трудових навантажень. Різні види праці в залежності від їх напруженості спричиняють різне трудове напруження організму. Проте одна й та сама робота зумовлює різне трудове напруження у працівників, які різняться за віком, статтю, станом здоров'я, рівнем кваліфікації, мотивацією тощо. Тому, в одних випадках підвищення ефективності праці не супроводжується змінами в стані здоров'я за умови значних коливань трудового напруження, в інших – ефект діяльності виявляється при такому рівні трудового напруження, яке зашкоджує здоров'ю.

Існує теорія функціональної системи, розроблена П. К. Анохіним. Згідно з якою, будь-яка робота являє собою завдання перед організмом в цілому. Її виконують всі функціональні одиниці: рецептори, нервові клітини і нерви, м'язи, органи і системи життєзабезпечення (дихання, серцево-судинна, терморегуляційна тощо). Тому працездатність – це здатність клітин, тканин і органів до психофізіологічної дії. Загальний рівень працездатності конкретної людини як максимально можливий її психофізіологічний потенціал визначається такими факторами, як: стан здоров'я; м'язова сила і витривалість та їх співвідношення; властивості нервових процесів (сила, рухливість, врівноваженість); біоенергетичні процеси і резерви організму; психічні функції.

Загалом вона залежить від віку і статі людини, соціально-економічних умов життя і праці. Загальний рівень працездатності, характерний для конкретної людини, є досить стабільним, а зміни його відбуваються повільно і мають тривалий характер. З огляду на це розрізняють повну, часткову та залишкову працездатність. Під повною працездатністю розуміють здатність людини до праці без обмежень, а під частковою – з певними обмеженнями. Залишкова працездатність характерна для осіб стар-

шого віку і зумовлена зменшенням фізіологічного потенціалу внаслідок старіння. Наявність її дозволяє цим людям пропонувати свої послуги праці на ринку робочої сили.

Загальна працездатність, яка характеризується фізичною і розумовою працездатністю та емоційною стійкістю людини, реалізується в процесі праці як професійна працездатність. Ефективність професійної працездатності залежить: від трудових навантажень; умов виробничого середовища; професійної підготовки і професійної придатності до даного виду праці; мотивації.

Наразі, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) та основні закони, що регулюють трудові відносини, не містять визначення працездатності. Відсутнє воно і у проєкті нового Трудового Кодексу України. Зазначений термін закріплено: ДСТУ 3038–95 Гігієна. Терміни та визначення основних понять; ДСТУ 3138–95 Організація промислового виробництва. Праця та заробітна плата. Терміни та визначення; ДСТУ 2293–99 Охорона праці. Терміни та визначення основних понять; Правилами проведення комісійних судово-медичних експертиз в бюро судово-медичної експертизи (Додаток Основні положення та терміни, що використовуються при виконанні експертиз з визначення процента втрати працездатності).

Слід зауважити, що всі ці нормативні акти мають різне визначення працездатності та її видів. Так, ДСТУ 3038–95 «Гігієна. Терміни та визначення основних понять», визначає працездатність як потенційну здатність людини протягом заданого часу та з певною ефективністю виконувати максимально можливий обсяг роботи. ДСТУ 3138–95 «Організація промислового виробництва. Праця та заробітна плата. Терміни та визначення», містить наступне визначення: працездатність – здатність організму витримувати відповідне фізичне та нервово-психологічне навантаження та забезпечувати нормальний хід трудового процесу за визначений період часу. У ДСТУ 2293–99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» п. 4.56 працездатність визначено, як потенційну здатність людини протягом заданого часу та з певною ефективністю виконувати максимально можливий обсяг роботи. Редакція ДСТУ 2293–99 від 1999 р. визначала працездатність як здатність людини виконувати певну роботу, яка визначається рівнем її фізичних і психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовленістю (п. 4.52)

Найбільшу увагу визначанню та класифікації працездатності приділено «Правилами проведення комісійних судово-медичних експертиз в бюро судово-медичної експертизи». Зокрема Додатком до Правил «Основні положення та терміни, що використовуються при виконанні експертиз

з визначення процента втрати працездатності», згідно якого працездатність – це соціально-правова категорія, що відбиває здатність людини до праці, яка визначається рівнем його фізичного та духовного розвитку, а також станом здоров'я, професійними знаннями, умінням і досвідом.

Також існує низка міжнародних актів за допомогою яких можна визначити фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва (Конвенція про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях № 148, Рекомендації 1953 року щодо охорони здоров'я працівників (993\_071); Рекомендації 1959 року щодо служб охорони здоров'я на підприємстві (993\_307); Конвенції (993\_116) та Рекомендації 1960 року про захист від радіації (993\_019); Конвенції (993\_064) та Рекомендації 1963 року про забезпечення машин захисними пристроями (993\_097); Конвенції 1964 року про види допомоги у випадках виробничого травматизму (993\_306); Конвенції (993\_063) та Рекомендації 1964 року про гігієну в торгівлі та установах (993\_173); Конвенції (993\_007) та Рекомендації 1971 року про бензол (993\_073); Конвенції (993\_162) та Рекомендації 1974 року про професійні ракові захворювання (993\_098)).

На наш погляд працездатність можна визначити, як соціально-правову категорію, що відображує здатність людини до праці, зумовлену рівнем фізичного та духовного розвитку людини, станом здоров'я, професійними знаннями, навичками та досвідом.

**Уралова Ю. П.,**

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

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СТРАХОВИХ АГЕНТІВ**

Згідно ч. 7 ст. 15 Закону України «Про страхування» страхові агенти – фізичні особи або юридичні особи, які діють від імені та за дорученням страховика і виконують частину його страхової діяльності, а саме: укладають договори страхування, одержують страхові платежі, виконують роботи, пов'язані із здійсненням страхових виплат та страхових відшко-

дувань. Страхові агенти є представниками страховика і діють в його інтересах за винагороду на підставі договору доручення із страховиком.

Положення цієї статті викликають дискусійність у науковців щодо можливості здійснювати посередницьку діяльність страховими агентами – фізичними особами, перебуваючи у трудових відносинах зі страховиками. Адже, результатом будь-якої підприємницької діяльності є отримання прибутку, і саме, вмотивованість в такому результаті і об'єднує страховика і страхового агента як суб'єктів посередницької діяльності.

І це підтверджується в Положенні про порядок провадження діяльності страховими посередниками, затвердженому Постановою КМУ 18 грудня 1996 р. № 1523 (далі – Постанова № 1523), де страхові агенти, розглядаються як суб'єкти підприємницької діяльності. При цьому Постановою № 1523 передбачено виключення з цього правила, а саме, що дія цього нормативно-правового акту не поширюється на діяльність страхових посередників – громадян, які перебувають із страховиком у трудових відносинах.

Також і деякі норми трудового права фрагментарно охоплюють деякі умови праці страхових агентів. Так, Наказ № 336 від 29.12.2004 р. Міністерства праці та соціальної політики України (Мінпраці України) «Про затвердження Випуску 1 Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» в розділі «Фахівці» містить кваліфікаційну характеристику посади «Агент комерційний», де за описом типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для такої посади відповідають змісту трудової функції страхового агента як елемента трудових правовідносин. Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений Наказом № 327 від 28.07.2010 р. Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики (*Держспожживстандарт України*) також містить код 3412 «Страхові агенти» і ін.

На підтвердження можливості здійснення трудової діяльності страховими агентами, можна вказати і на те, що на практиці страхові агенти, як правило, це штатні працівники страховика, в штатних розписах їх посади зазначені як спеціаліст зі страхування, ведучий спеціаліст зі страхування, головний спеціаліст зі страхування і ін. В посадових інструкціях, розроблених страховиками щодо страхових агентів, посадовими обов'язками щодо страхових агентів є: укладання договорів страхування, одержання страхових платежів, виконання робіт, пов'язаних із здійсненням страхових виплат та страхових відшкодувань і ін. Тобто чітко визначена трудова функція щодо посади страхового агента.

На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що праця страхових агентів, які уклали трудові договори зі страховиками регулюється законодавством про працю згідно ст. 3 КЗпП України, в тому числі і нормами Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон).

Так, ст. 6 Закону передбачає в якості систем оплати праці – тарифну та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Як правило, страховиками формуються безтарифні системи оплати праці, де в основу покладається мінімальна заробітна плата, встановлена законом, для визначення розміру посадового окладу. Страховики при розробці штатних розписів, де містяться розміри посадових окладів, застосовують, виключно державну форму регулювання праці, що позбавляє страхових агентів-працівників права на належну оплату праці і диференціацію їх праці: за складністю роботи, за результативністю роботи, за підвищену кваліфікацію працівника, за знання іноземних мов і ін.

В той же час Законом передбачається і договірна форма регулювання оплати праці. Згідно ст. 14 Закону договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Але страховиками з 1991 р. не укладений жодний колективний договір і Галузева угода. Така інформація підтверджується відсутністю в Переліку Галузевих угод, зареєстрованих в Мінсоцполітики України, що подана на офіційному сайті Міністерства станом на 15.08.2019 р. Також відсутня інформація про участь страховиків у профспілкових організаціях.

Тому можна зробити висновок, що всупереч статті 2 Закону працівникам – страховим агентам відсутня можливість обчислення і надання винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці – додаткову заробітну плату, що є обов'язковою частиною в структурі заробітної плати працівника.

Також в зв'язку з невизначеністю правового статусу страхового агента – фізичної особи, і перебуваючи в трудових відносинах зі страховиком, такі суб'єкти не мають права отримувати комісійну винагороду за цивільно-правовим договором – договором доручення, так як законодавство не передбачає якісь мішані форми індивідуального регулювання праці і договірного регулювання за цивільним правом.

Деякі певні кроки щодо вирішення зазначених проблем зроблено у перспективному законодавстві. Так, у проекті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р.), міститься порядок регулювання

питань щодо умов праці працівників в разі відсутності укладеного колективного договору і інших угод соціального партнерства на підприємстві, а також в разі відсутності представницьких органів працівників.

В зв'язку з вищезазначеним пропонується в трудовому законодавстві закріпити положення про обов'язкову письмову форму трудового договору щодо працівників фінансової посередницької сфери.

Також пропонується в трудовому договорі для працівників фінансової посередницької сфери передбачити обов'язкову умову в розділі «Оплата праці» – формування додаткової частини в структурі заробітної плати працівників фінансової посередницької сфери, в тому числі і страхових агентів.

Також пропонується внести зміни до проекту Трудового кодексу України у ч. 3 ст. 12. Нормативні акти роботодавця додавши слово «зобов'язаний» і викласти в наступній редакції: «Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним врегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або після проведення з ним консультацій. У разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними представниками (представником) працівників, а в разі відсутності таких представницьких органів роботодавець самостійно зобов'язаний приймати такі нормативні акти».

Такі пропозиції дозволять усунути прогалини у законодавстві щодо регулювання праці страхових агентів.

**Чернобай А. М.,**

канд. юрид. наук, доц., старший викладач відділу підготовки прокурорів з організації роботи в органах прокуратури та викладання професійної етики інституту спеціальної підготовки Національної академії прокуратури України

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КАНДИДАТА НА ПОСАДУ ПРОКУРОРА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Основною тенденцією розвитку трудового права в Україні є додержання принципу поваги до прав людини у сфері праці. Останні два десяти-

ліття, а особливо після Революції Гідності, в Україні спостерігаються шалені темпи запровадження в чинне законодавство норм права західного типу. По суті, правова основа країни будується за допомогою простого копіювання не властивих нашій країні моделей регулювання суспільних відносин.

Варто погодитися з думкою С. О. Іванова, який зазначив, що «Використання зарубіжного досвіду не може і не повинно ставати основним шляхом формування трудового права ні в перехідний до ринку період, ні в період стабілізації ринкових відносин. Основним шляхом повинно стати збереження чинних і створення нових норм чи моделей, які відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям і т. ін.».

Після прийняття у жовтні 2014 року Закону України «Про прокуратуру» (Закон), яким було реформовано органи прокуратури України з урахуванням рекомендацій Ради Європи та досвіду європейських країн, почали з'являтися окремі питання проблемного характеру, пов'язані з добором кандидатів на посаду прокурора, проходженням ними спеціальної підготовки, порядком зайняття посади прокурора та порядком його звільнення з адміністративної посади, а також ті, що безпосередньо пов'язані з трудовими правовідносинами у сфері права.

Сьогодні одним із них є невизначеність правового статусу кандидата на посаду прокурора. Адже відсутність перспективи вирішення цього питання може призвести до серйозних наслідків, пов'язаних із недотриманням трудових прав громадян.

Розробники Закону України «Про прокуратуру», так звані реформатори, запозичуючи з нормативно-правових актів різних зарубіжних країн окремі положення щодо добору кадрів та їх навчання, утворення та діяльності органів самоврядування та кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, не враховували такі важливі моменти реорганізації, як:

- значна кількість вакансій, що будуть відкриватися після тестового відбору прокурорів місцевих прокуратур;

- процес люстрації, прописаний у Законі України «Про очищення влади», який навіть за висновком Венеціанської комісії застосовувався всупереч правовим методам і не відповідно до Конституції та євростандартів. На цьому також наголошував помічник генсека ООН Іван Шимонівич, який, схвалюючи ініціативу українського уряду побороти корупцію та зловживання, висловив занепокоєння щодо діяльності Міністерства юстиції України стосовно можливої дискримінації та вільного трактуван-

ня положень зазначеного Закону; звільнення прокурорів і слідчих на пенсію; аналогічні процеси реформування міліції.

А тому вже під час першого добору кандидатів на посаду прокурора у 2017–2018 рр. почали виникати питання, вирішення яких виявилось не передбаченим у Законі. Не врегульовані вони й донині.

Наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 32 Закону України «Про прокуратуру» Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів (КДКП) зараховує до резерву на заміщення вакантних посад прокурора кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит. Потім їх направляють для проходження спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури України (НАПУ, Академія). Під час навчання в НАПУ вони формально перебувають у статусі слухачів (так їх визначено у нормативно-правових актах НАПУ всупереч вимогам Закону України «Про прокуратуру», в якому їх названо кандидатами на посаду прокурора), а фактично їх позбавлено будь-якого статусу, що є підставою для твердження про порушення соціальних прав громадян. Не врегульовані у законодавстві питання продовжують багато проблем, пов'язаних із трудовими правовідносинами. А саме йдеться про вимогу до слухачів інституту спеціальної підготовки НАПУ щодо обов'язкового звільнення з попереднього місця роботи і надання трудової книжки до відділу кадрів Академії.

Відповідно до положень трудового законодавства розірвання трудового договору відбувається як з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпПУ), так і з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40 КЗпПУ). У разі, якщо жодна зі сторін трудових правовідносин не виявила ініціативи про розірвання цих відносин, то третя сторона (у даному випадку Академія) не має права вимагати від слухачів вчиняти дії, не прописані у нормативно-правових актах, що стосуються проходження спеціальної підготовки кандидатами на посаду прокурора.

Перебуваючи у такому невизначеному статусі, кандидати на посаду прокурора до того ж втрачають трудовий стаж, оскільки законом не передбачено, де має фіксуватися і куди зараховуватися час їх навчання в Академії. Крім того, йдеться не лише про рік навчання, а строк, упродовж якого відбувається конкурс на зайняття вакантної посади, до якого входить час подання письмової заяви на конкурс, час проведення конкурсу на підставі рейтингу кандидатів, проведення спеціальної перевірки та час на збирання визначених у законі документів.

Слід зауважити, що конкурс на зайняття вакантних посад відбувається на підставі рейтингу кандидатів згідно з резервом, що був сформований

КДКП відповідно до кількості балів, набраних кандидатами за результатами складання кваліфікаційного іспиту. Тобто постає запитання: що ж має стимулювати та мотивувати кандидата на отримання відмінних знань та навичок під час навчання з оволодіння професією прокурора, якщо конкурс запрограмовано на раніше визначений рейтинг, а навіть дуже високі результати навчання кандидата в НАПУ не вплинуть на отримання вакантної посади в місцевій прокуратурі будь-якого регіону.

На певні недоліки в організації добору та підготовки прокурорів звернули увагу консультанти Ради Європи Іванна Ібрагімова та Оксана Короленко. У своєму звіті в межах Проекту Ради Європи «Подальша підтримка реформи кримінальної юстиції в Україні» вони надали оцінку виконанню функцій Радою прокурорів (РП) та КДКП стосовно добору та просування прокурорів. Не можна не погодитися з їхніми висновками, які висвітлено вже через 9 місяців роботи РП та КДКП. Як зазначено у звіті:

- рейтинг кандидатів формується лише за результатами першого кваліфікаційного іспиту, складеного до проходження спеціальної підготовки, тобто не взято до уваги результати іспиту, яким завершується спецпідготовка. Це підриває мотивацію до навчання, оскільки успішність у навчанні не впливає на отримання посади в разі наявності вакансії. Результати навчання просто слугують фільтром для потрапляння в резерв і участі у так званому конкурсі на зайняття вакантних посад;

- період спеціальної підготовки кандидата в НАПУ з відривом від роботи триває рік і не зараховується в професійний стаж. Кандидати перебувають у Києві та отримують 2/3 посадового окладу. Все це є сумнівними мотиваційними чинниками для конкурентоспроможних кандидатів;

- етап конкурсу на зайняття вакантних посад більше схожий на розподіл посад між тими, хто подає заявку на посаду. Адже єдиний визначений критерій – бал після проходження кваліфікаційного іспиту (до спецпідготовки). При цьому не визначено, кому пропонувати посаду тимчасово вакантну, а кому вакантну;

- тривала та багаторівнева процедура добору на посади прокурорів не сприяє збільшенню зацікавленості у посаді через віддаленість перспективи бути призначеним на посаду.

Тобто сама Європа надавала Україні орієнтир щодо розробки низки важливих питань з організації діяльності КДКП, визначення рівня підготовки осіб, які виявили намір зайняти посаду прокурора, пропонувала більш виважено та відповідально підійти до формування відповідної нормативно-правової бази. Але, на нашу думку, цей процес добору за-

лишився доволі ускладнений, недостатньо мотивований, адже перспектива зайняти посаду прокурора місцевої прокуратури виявилася досить далекою.

Не можна також залишити поза увагою таку «новаторську» ідею керівництва Генеральної прокуратури України та Кабінету Міністрів України (не має значення, чия ж то була ідея), як зміна у чинному Законі норм, що регулюють оплату праці. Це не тільки не мотивує діяльність прокурора, а й загалом негативно впливає на стан боротьби зі злочинністю. Упродовж п'яти років не діє норма Закону України «Про прокуратуру» (ст. 81) щодо заробітної плати прокурора. Незважаючи на те, що в ч. 1 ст. 81 цього Закону чітко встановлено регулювання заробітної плати прокурора та неможливість визначення її в інших нормативно-правових актах, право прокурора на оплату праці так само грубо порушується, що є посяганням на одну з необхідних умов його незалежності.

З огляду на зазначене пропоную розпочати ґрунтовну підготовку пропозицій щодо внесення відповідних змін до Закону України «Про прокуратуру», пов'язаних із порядком добору кандидатів на посаду прокурора місцевої прокуратури, їх спеціальної підготовки та підвищення кваліфікації, а також законодавчим визначенням ролі КДКП, що полягала б у забезпеченні дисциплінарної відповідальності прокурорів. Процедуру добору, навчання та підвищення кваліфікації прокурорів вбачаю за доцільне покласти на Національну академію прокуратури України, а процедуру переведення прокурорів – на Генеральну прокуратуру України.

**Черноус С. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З УСИНОВЛЕННЯМ ДИТИНИ**

Однією з ознак законодавства нашої держави є його перманентна динамічність. Не є виключенням в цьому сенсі і законодавство про працю України, норми якого постійно зазнають змін та доповнень. Варто заува-

жити на тому, що таке «удосконалення» законодавства (адже зміни вносяться переважно саме з цією метою), має і зворотній бік – дефекти правового регулювання, як-от: дублювання норм, колізії, прогалини тощо. В розрізі вказаного, хотілося б звернути увагу на проблеми що виникають при тлумаченні та застосуванні статей 182 КЗпП України, 18–1 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996р. (далі – Закон) та статті 186–1 КЗпП України.

Статті 182 КЗпП України та 18–1 Закону регулюють відносини щодо надання працівникам, які усиновили дитину (дітей) відпустки у зв'язку з усиновленням. Варто зауважити, що стаття 20 Конвенції ООН про права дитини від 20 листопада 1989 року (ратифікована УРСР 1991р.) встановлює, що дитина, яка тимчасово або постійно позбавлена сімейного оточення або яка в її власних якнайкращих інтересах не може залишатися в такому оточенні, має право на особливий захист і допомогу, що надаються державою. Такий догляд може включати, зокрема, передачу на виховання, «кафала» за ісламським правом, усиновлення або, за необхідності, направлення до відповідних установ по догляду за дітьми.

Законом України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13 січня 2005 року встановлено форми влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, серед яких: усиновлення; встановлення опіки, піклування; передача до прийомної сім'ї, дитячих будинків сімейного типу, до закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Усиновленням є прийняття усиновлювачем у свою сім'ю особи на правах дочки чи сина, що здійснене на підставі рішення суду, крім випадку, передбаченого статтею 282 СК України. Усиновлення дитини провадиться у її найвищих інтересах для забезпечення стабільних та гармонійних умов її життя (стаття 207 СК України від 10 січня 2002 року). Документом, що підтверджує факт усиновлення є рішення суду про усиновлення дитини.

З метою забезпечення особистих немайнових і майнових прав та інтересів малолітніх, неповнолітніх осіб, а також повнолітніх осіб, які за станом здоров'я не можуть самостійно здійснювати свої права і виконувати обов'язки встановлюється опіка та піклування. Опіка встановлюється над малолітніми особами (тобто фізичними особами до 14 років), які є сиротами або позбавлені батьківського піклування, та фізичними особами, які визнані недієздатними (стаття 58 ЦК України); піклування встановлюється над неповнолітніми особами (фізичними особами від 14 до 18 років),

які є сиротами або позбавлені батьківського піклування, та фізичними особами, цивільна дієздатність яких обмежена(стаття 59 ЦК України).

Ще однією формою влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування є їх передача до прийомної сім'ї, дитячих будинків сімейного типу або інших, встановлених законодавством закладів. Слід зазначити, що кожне з вказаних утворень має свій, відмінний від інших, правовий статус. Так, правовий статус: прийомної сім'ї і прийомних батьків визначено Законом «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» та Положенням про прийомну сім'ю, затвердженим постановою КМ України від 26 квітня 2002 р. № 565; дитячого будинку сімейного типу та батьків-вихователів встановлено вищевказаним законом та Положенням про дитячий будинок сімейного типу, затвердженим постановою КМ України від 26 квітня 2002 р. № 564. Щодо встановлених законодавством закладів для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, то йдеться про медичні, навчальні, виховні заклади, інші заклади та установи, в яких проживають діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування, статус яких визначається спеціальним законодавством. Детально не зупиняючись на характеристичі вказаних утворень, зазначимо, що визначені у законодавстві форми влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування хоч і переслідують спільну мету – особливий захист і допомога, все ж мають різну юридичну природу, різні механізми та юридичні наслідки їх застосування.

Так, особа, яка перебуває у трудових правовідносинах (працівник), має право на відпустку у зв'язку з усиновленням. Правове регулювання такого виду відпусток здійснюється статтею 182 КЗпП України та статтями 18–1, 20, 21 Закону України «Про відпустки». Відповідно до діючих норм законодавства про працю особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. Якщо усиновлювачами є подружжя така відпустка надається одному з них на їх розсуд.

Наомість стаття 186–1 КЗпП встановлює гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері. Нею встановлено, що гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182–1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого пере-

бування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів. Аналіз вказаної норми породжує питання: як гарантії (тобто відпустка), встановлені статтею 182 КЗпП може розповсюджуватись на «батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів»? Частково ситуацію можна пояснити тим, що норми КЗпП України нещодавно (30 травня 2019 р.) зазнали змін. Зокрема, до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання відпустки усиновлювачам при усиновленні дитини-сироти, дитини, позбавленої батьківського піклування» від 30 травня 2019 року законодавством було встановлено два різновиди відпусток, підставою яких було усиновлення: 1) відпустка жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку з виплатою за цей період державної допомоги; 2) одноразова оплачувана відпустка жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років. Як бачимо, суб'єктами, які мало право на такі відпустки у КЗпП було визначено жінок (хоча Закон України «Про відпустки» таким суб'єктом визнавав «особу, яка усиновила дитину»). Реалізація першої з названих відпусток була унеможливлена через колізію, що виникла між нормами КЗпП України, Закону України «Про відпустки» та СК України. Тому, з метою приведення КЗпП України та Закону України «Про відпустки» у відповідність до вимог СК України щодо усиновлення дітей віком від двох місяців, а також забезпечення рівних прав на отримання одноразової оплачуваної відпустки у зв'язку з усиновленням дитини для всіх усиновлювачів вищевказані норми законодавства зазнали змін. Сьогодні КЗпП у досліджуваній частині оперує терміном «працівник» безвідносно статі, отож вказівка у статті 186-1 КЗпП України на «батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі)» позбавлена будь-якого сенсу.

Що ж до гарантії для опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів, то вказані особи не мають права на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини, адже таких юридичних дій, як усиновлення ними не вчиняється.

Проведено дослідження дає підстави констатувати, що гарантії, встановлені статтею 182 КЗпП України щодо відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, не поширюються на осіб, визначених у статті 186–1 КЗпП України, а отже норми останньої повинні зазнати змін.

**Черняхівська В. В.,**

канд. наук з державного управління,  
доцент кафедри публічного адміні-  
стрування Міжрегіональної академії  
управління персоналом

## **РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ ПРАЦІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

В умовах сьогодення спостерігається гендерна нерівність, яка є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення, зокрема в сучасних умовах функціонування ринку праці, що проявляються в неоднаковій можливості доступу до структур влади чоловікам та жінкам. Політика збереження проявів гендерного дисбалансу призводить до падіння соціального статусу жінки яке призводить до обмеженості економічних ресурсів, соціальної незахищеності, політичної необізнаності та до зневіри до влади, саме жіночої частини населення яке між іншим становить більшість. Станом на 1 січня 2018 року в Україні зареєстровано 22 млн працездатного населення з них 14 млн складають жінки і лише 8 млн чоловіки. Відповідно на керуючих посадах ми можемо спостерігати одиниці жінок, що і є пряма дискримінація.

Питання гендерної нерівності на ринку праці досліджували науковці, такі як: Н. Вишнеvsька, Н. Грицяк, В. Данюк, С. Коваль, К. Левченко, Т. Мельник, В. Покришук, О. Піжук та інші.

Історично склалося, що жінки мають набагато менше ніж чоловіки хоча причин для цього фактично немає. Жінка як і чоловік може все, було б тільки бажання і можливість. Насправді у жінок та чоловіків є тільки дві відмінності це репродуктивна функція у жінок та фізична сила у чоловіків, тоді виникає питання, чому існує дискримінація? А відповідь дуже проста але дуже укорінена в свідомості нашого суспільства, *стереотип виховання* та насаджування ролей чоловічих та жіночих з моменту народження і до кінця життя. Якби жінці з дитинства не нав'язували роль «попелюшки», нагадуючи, що вона повинна бути берегинєю, пильнувати сімейне вогнище, піклуватися за дітей та чоловіка, смачно готувати, займатися домашніми справами та виховувати дітей тощо. Стаючи дорослою, ставала б більш впевненою у собі та в своїх силах й здебільшого крокувала до своєї мрії, здобуваючи бажану освіту, займаючись улюбленою справою та будуючи кар'єру, а розуміючи, що мрію будувати жінка

може тільки після того як виростуть її діти то на кар'єру і мрію майже не залишається часу, ентузіазму і сил.

Натомість чоловікам від народження диктують більш жорсткіші умови існування в соціальному просторі. Чоловік – сильний, мужній має багато працювати, щоб забезпечувати сім'ю, має бути суворим та активним володіти лідерськими здібностями тому що йому займати керівні посади тощо (тобто, на підсвідомому рівні жінка керівник, апіорі, не сприймається, а якщо так сталося то вмикається новий стереотип «чоловік у спідниці»...)

Саме ці стереотипи суспільної свідомості і відтворюють підґрунтя для існування гендерної нерівності в Україні.

Сьогодні існує велика кількість міжнародних документів, різних договорів, які сприяють становленню гендерної рівності та рівноваги. Це такі документи, як: Конвенція ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), що є основним документом з питань гендерної нерівності, Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Пекінська декларація (1995 р.) та багато інших документів.

Принцип гендерної рівності жінок в Україні закріплений в Конституції України. Статті 3, 21, 23 та стаття 24 Конституції, яка безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні, закріплюють рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодекс законів про працю України, що був прийнятий у 1971 р. та досі залишається чинним. Зараз, Кодекс законів про працю перебуває на стадії реформування, а це в свою чергу є нагодою змінити деякі його аспекти стосовно питань гендерної рівності.

З 2013 в Україні року діє добровільна 30-відсоткова гендерна квота, згідно з законом про політичні партії: у разі її дотримання за результатами виборів партії отримують додатково 10% щорічного обсягу державного фінансування. Завдячуючи квотуванню, жінки політики активізувалися, перед ними стало більше можливостей та конкурентоспроможностей між статтями. З 2015 року гендерна квота поширюється також і на місцеві вибори. Про це йдеться в законі про місцеві вибори, що передбачає щонайменше третину жінок у виборчих списках.

Виходячи з цього, спостерігаємо приємну динаміку:

**«Парламентські вибори 2019 і гендерна рівність у виборчому процесі»**

- «Слуга народу» має у партійному списку 65 жінок, що складає трохи більше ніж 32% від загальної кількості кандидатів у списку.
- «Європейська солідарність» має намір провести в парламент 29 жінок (28% списку).
- Партія «Голос» серед 176 кандидатів має 49 жінок. Це майже 28% списку.
- У списку «Батьківщини» з 206 осіб – 61 жінка, це майже 30%.
- У списку «Опозиційної платформи – За життя» – 60 жінок з 184 кандидатів, що становить майже 33%.

До Верховної Ради 9-го скликання обрались 87 жінок – 20,52%, тоді як у попереднього складу парламенту їхня кількість складала 54 нардепи – 12,6%.

Про це повідомляє аналіз проведений центром прав людини ZMINA.

Отже, підводячи підсумок, можна з гордістю сказати, що динаміка суттєва і якщо суспільство буде зацікавлене у вирішенні питання воно буде вирішене, нехай не через рік чи два, нехай не зовсім легким шляхом, нехай введенням квот відносно жінок (і це не є дискримінацією відносно чоловіків, це шанс жінкам реалізуватися у суспільному житті), головне – позитивний результат для обох статей.

Головною метою паритетної демократії в Україні є забезпечення державою, однакового права, можливостей та обов'язків на формування суспільства і влаштування власного життя в ньому.

**Чичина Е. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, ведучий научний співробітник Інститута правових досліджень Національного центру законодавства і правових досліджень Республіки Білорусь

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ КАК ОСНОВА НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Наибольшая значимость нормирования труда как элемента управленческой деятельности отмечается в период 60–70-х гг. прошлого века.

Как следствие, максимальный всплеск научного интереса к правовым проблемам нормирования труда пришелся на соответствующий период. Так, белорусским ученым в области трудового права Л. Я. Островским были подготовлены монографии «Нормы затрат труда рабочих и служащих» (1970 г.) и «Нормирование труда рабочих и служащих» (1976 г.), которые и до настоящего времени выступают как теоретическая основа публикаций по данной тематике.

С сожалением можно констатировать, что в последние десятилетия вопросы нормирования труда работников не подвергались комплексной трудовправовой научной разработке, что в значительной мере связано с отказом от централизованного нормирования труда, которое справедливо оценивается экономистами и правоведами как «атрибут отмирающей административно командной системы», вплоть до мнения о том, что в нормировании труда нет необходимости.

Отказ от централизованного государственного нормирования труда, развитие непроизводственного сектора экономики, появление частной формы собственности и основанного на ней предпринимательства, а также иные причины повлекли не отказ от идеи установления меры затрат труда, а «перемещение» этой деятельности на локальный уровень (уровень организации).

В частности, согласно ч. 1 ст. 87 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. То есть, разработка и установление норм труда работникам признается проявлением хозяйской власти нанимателя, преследует цель управления трудом и выражается в форме локального нормотворчества.

Помимо очевидных экономических задач, которые призвано выполнять нормирование труда работников на локальном уровне (снижение трудовых издержек, совершенствование организации и рост производительности труда и др.), оно решает и определенные социально-правовые задачи, а именно – обеспечивает принцип равной оплаты за равный труд, повышает прозрачность в вопросах дифференциации оплаты труда работников организации, стимулирует развитие социального партнерства по данному вопросу и ряд других.

Принимая во внимание социально-экономическое значение нормирования труда, в Республике Беларусь сформирована определенная система его управления.

Отметим, что термин *«система управления нормированием труда»* не получил легального закрепления в законодательстве Республики Беларусь,

в отличие от российского законодательства. Так в нормах Трудового кодекса Российской Федерации определено указывается на необходимость создания системы нормирования труда и реализации ее на уровне организации; в частности, работникам гарантируется *государственное содействие системной организации нормирования труда* (ст. 159).

Под системой нормирования труда принято понимать упорядоченную систему взаимосвязанных элементов (нормативно-методическое обеспечение, типовые нормы, специалисты по организации и нормированию труда и пр.), обеспечивающую решение комплекса задач, направленных на внедрение научной организации труда в целях повышения производительности и эффективности труда.

Ознакомление с системой управления нормированием труда в Республике Беларусь имеет значение в той связи, что нормирование труда работников в рамках конкретной организации-нанимателя является результатом ее функционирования, воплощенном на локальном уровне.

Начнем с того, что возврат к осознанию значимости нормирования в конце 90-х годов прошлого века и выразился в принятии ряда нормативных правовых актов, положенных в основу современной системы управления нормированием труда.

Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 1998 г. № 937 «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» (*в настоящее время утратило силу*) министерствам, другим республиканским органам государственного управления, объединениям, подчиненным Правительству Республики Беларусь прямо предписывалось осуществить меры по реформированию оплаты труда с одновременным улучшением организации нормирования труда и обязать руководителей организаций при повышении тарифных ставок и окладов осуществлять совместно с профсоюзными комитетами замену устаревших норм трудовых затрат на прогрессивные (п. 4).

В соответствии с п. 5 указанного выше постановления Министерству труда Республики Беларусь была вменена функция координации работы по совершенствованию нормирования труда в отраслях экономики.

Далее, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 1998 г. № 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» в каждом *тарифном соглашении, коллективном договоре* предписывалось предусмотреть усиление стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности работы предприятий и организаций, увязку ее

с результатами труда и квалификацией работников, а также меры по совершенствованию *нормирования труда*, укреплению трудовой дисциплины и ответственности работников (абз. 2 пп. 1.1 п. 1).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» было поручено республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому принять меры по качественному улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях, направленные на обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы, разработать и утвердить отраслевые (региональные) программы по созданию новых и совершенствованию действующих нормативных документов (материалов) для нормирования труда и установить контроль за их выполнением, а также обеспечить включение вопросов нормирования труда в коллективные договоры (соглашения) (п. 4).

В начале 2000-х годов начали разрабатываться и выполняться отраслевые (региональные) Программы по разработке новых и совершенствованию действующих нормативных документов (материалов) для нормирования труда.

Разработка отраслевых (региональных) Программ осуществлялась органами государственного управления самостоятельно под научно-методическим руководством Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Подготовленные методические рекомендации сформировали методическую основу для самостоятельной разработки отраслевых и местных (локальных) норм с учетом организационных и технических условий выполнения работ в конкретной организации.

Итак, в качестве промежуточного вывода обобщим. Органом государственного управления, который формирует и проводит государственную политику в области нормирования труда в Республике Беларусь является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Согласно Положению о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589, данный республиканский орган государственного управления в соответствии с возложенными на него задачами и в пределах компетенции обеспечивает *координацию* работы по нормированию труда в отраслях экономики (п. 6.10). Министерству труда

и социальной защиты Республики Беларусь для осуществления возложенных на него задач и функций предоставлено право принимать нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты по вопросам труда, условий и охраны труда, содействия занятости, социальной защиты, демографической безопасности, альтернативной службы, в том числе *межотраслевые нормы труда* (п. 7.1.1.). Кроме того, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь координирует международное сотрудничество в рамках Содружества Независимых Государств и Союза Беларуси и России по вопросам нормирования труда; координирует работу отраслевых органов государственного управления по организации нормирования труда в подчиненных организациях, совершенствованию нормативной базы для нормирования труда.

Значимое место в координации работы по нормированию труда отводится отраслевым органам государственного управления и органам местного управления, которым Правительство Республики Беларусь прямо постановляет принять меры по качественному улучшению нормирования труда в подчиненных им организациях, разработать и утвердить отраслевые (региональные) программы по созданию новых и совершенствованию действующих нормативных документов для нормирования труда и установить контроль за их выполнением, а также обеспечить включение вопросов нормирования труда в коллективные договоры, тарифные и местные соглашения. В реализации отраслевых (региональных) программ на 2018–2022 г. вовлечены 22 отраслевых органа государственного управления.

Созданная в Республике Беларусь система управления нормированием труда призвана обеспечить организацию научно обоснованного нормирования труда работников в условиях конкретной организации-нанимателя.

Итак, полагаем, что все элементы системы управления нормированием труда в Республике Беларусь находят свое выражение в деятельности нанимателя в данной сфере. Видится, что в каждой организации должна быть: 1) выработана политика по вопросам нормирования труда работников, обеспечивающая решение как экономических, так и социальных задач; 2) разработка такой политики должна быть результатом социального партнерства; 3) функции по научно обоснованному нормированию труда должны найти свое место в системе управления организацией; 4) обозначенные вопросы должны получить правовую регламентацию в локальных правовых актах нанимателя, коллективном договоре.

**Чорноус О. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Трансформація національного ринку праці сьогодні прямо пов'язана із складною сферою соціальних та трудових відносин, які набувають у сучасних умовах глобального характеру. Останні десятиріччя у сучасних умовах господарювання все більшої популярності серед роботодавців набуває трансформація соціально-трудова відносин, які прямують в напрямі збільшення гнучкості та дерегуляції трудової діяльності, поступово відходячи від традиційної форми зайнятості та формування новітніх нестандартних форм зайнятості. Роботодавці, в період економічної кризи, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів і розподілу робочого часу, надають перевагу системі трудових відносин, яка більш вільна від жорсткого регулювання трудовим законодавством і прагнуть до децентралізації процесу виробництва.

Все більше набирає обертів тенденція заміни стандартних форм зайнятості на умовах трудового договору нестандартними формами зайнятості, що не врегульовані нормативно. До нестандартних форм зайнятості нині зараховано такі як: тимчасова зайнятість; позикова праця (аутстафінг та аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість; дистанційна зайнятість; праця за викликом; надомна праця; нерегламентована зайнятість; повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; зайнятість на засадах вторинної зайнятості тощо.

Останнім часом набув свого розповсюдження такий різновид нестандартної зайнятості, як тимчасова зайнятість (робота на обумовлений сторонами час). Така робота отримала назву «контрактна робота» або «фріланс» (freelance, тобто працівник, який не перебуває в штаті). Перевагою такої форми зайнятості для працівника є додатковий заробіток, а недоліками – непостійна робота, відсутність соціального пакету, обме-

ження у своїх правах. На умовах заздалегідь обумовленого строку роботи частіше приймають на роботу чоловіків, ніж жінок, хоча жінок, з огляду на їх зайнятість в домашніх справах, більш влаштовує така форма зайнятості. Працівники, які працюють на умовах нестандартної, тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату, порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору

Сьогодні аутстафінг, аутсорсинг (лізинг персоналу) – явища, які отримують все більш широке застосування у країнах, що розвиваються. Вимоги відмови від стандартів та підвищення «гнучкості» трудових відносин часто розглядаються як неминучий наслідок сучасної економічної системи в модернізованому світі.

Особливе місце в системі трансформаційних процесів на ринку праці належить такій нестандартній формі зайнятості, як аутстафінг. Договір аутстафінгу (англ. outstaffing: out – «поза, назовні», staff – «штат», буквальный переклад – «позаштатний») – полягає в залученні підприємством, установою чи організацією позаштатного фахівця, який володіє відповідним рівнем знань, має професійні навички та досвід роботи, зазвичай запрошується на час виконання певного проекту. В такому випадку частину працівників організації-замовника переводять до штату компанії-виконавця. При цьому працівники продовжують перебувати на колишньому робочому місці і виконувати такі ж само трудові обов'язки, але роботодавцем для них стає організація-виконавець. У колишнього роботодавця працівники працюють відповідно до договору надання послуг, сторонами якого виступають новий і колишній роботодавці. При цьому, працівники організації-виконавця вважаються відкомандированими до компанії-замовника.

Суть аутсорсингу (від англ. outsourcing – «зовнішнє джерело») – це фактично передача традиційних не ключових функцій організації (таких, наприклад, як ведення кадрового та бухгалтерського обліку, забезпечення функціонування офісу, перекладацькі, транспортні та рекламні послуги, підтримка роботи комп'ютерної мережі та інформаційної інфраструктури, забезпечення безпеки) зовнішнім виконавцям-аутсорсерам, субпідрядникам, висококваліфікованим фахівцям сторонньої фірми; передача компанією певних бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у тій чи іншій галузі. Таким чином, аутстафінг відрізняється від аутсорсингу ставленням замовника послуг до

персоналу, який виконує роботу. При аутстафінгу персонал надходить у безпосереднє підпорядкування реципієнта, завдання виконавця – підібрати працівників, що відповідають заданим характеристикам, і вступити з ними в трудові відносини.

Як відзначають теоретики, праця поділяється на вільну, найману та займану. Вільна праця реалізується через здійснення підприємництва чи самозайнятості або здійснюється за цивільно-правовим договором. Наймана праця реалізується шляхом укладення трудового договору (контракту). Позикова праця реалізується у поєднанні двох видів договорів: трудового та цивільно-правового договору і передбачає щонайменше трьох учасників. Зараз у нашій державі нові організаційні форми залучення до суспільної праці, які об'єктивно склалися, не мають належного державного регулювання, хоча відповідно до Цивільного кодексу України їм надається договірний характер. Запровадження зарубіжних форм залучення до праці хоча і має характер «нових», все ж за своєю сутністю є деякою модифікацією існуючих основних двох форм – трудових та цивільних правовідносин. Швидкі темпи розвитку нетипових трудових відносин на ринку праці вимагають більш глибокого дослідження з боку науковців, так як зміна характеру зайнятості населення не завжди має позитивний результат для самого працівника. В умовах трансформації сучасного ринку праці необхідно переглянути і роль профспілок щодо регулювання нестандартних форм зайнятості. Причиною цього є швидке поширення нових форм зайнятості, що змушує профспілки переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер своєї діяльності.

Такі модифікації, з метою недопущення негативних наслідків стихійного поширення неформальної зайнятості та її впливу на формування національного ринку праці, повинні мати відповідне правове закріплення для своєї адаптації та подальшого успішного для сфери праці розвитку.

Необхідно зазначити, що в науковій літературі пропонується чимало різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з її нестандартними формами. Думається, що з поглибленим дослідженням даної проблематики в майбутньому буде сформована загальноприйнята класифікація нестандартних форм зайнятості, доцільність у застосуванні яких виявиться на національному ринку праці та їх законодавче врегулювання.

**Швець Н. М.,**

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

## **ВПЛИВ «МОВНОГО» ЗАКОНУ НА СФЕРУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Відповідно до ч. 1 ст. 10 Конституції України «державною мовою в Україні є українська мова». З набуттям чинності 16.07.2019 р. Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25.04.2019 р. №2704-VIII (далі – мовний закон) відбулося впровадження мови робочого спілкування в колективі працівників (дія закону не розповсюджується на сферу приватного спілкування), а також мовний закон фрагментарно торкнувся мови кадрової документації. Норми закону впроваджуються у життя послідовно і потребують змін у свідомості громадян. Говорити українською стало престижно і статусно, що зумовило підвищений попит на репетиторів української мови, доки держава організовує безкоштовні курси української мови для дорослих.

Підвищеної уваги потребує аналіз статті 20 мовного закону, де йдеться про державну мову у сфері трудових відносин. «Ніхто не може бути примушений використовувати під час перебування на роботі та виконання обов'язків за трудовим договором іншу мову, ніж державна, крім випадків: 1) обслуговування споживачів та інших клієнтів, які є іноземцями чи особами без громадянства; 2) створення юридичних, технічних, інформаційно-рекламних текстів та інших повідомлень і документів (у тому числі усних), адресатами яких є іноземці чи особи без громадянства, юридичні особи, органи і посадові особи іноземних держав і міжнародних організацій». Таким чином, якщо на роботі працівники обговорюють неробочі моменти або під час перерви для відпочинку та харчування спілкуються на теми, що відволікають від роботи, то мова спілкування може бути іншою, ніж державна, що не заборонено мовним законом. Відповідно, якщо працівник державного або комунального підприємства, установи, організації у свій вихідний день зайде до відділу кадрів, наприклад, щоб отримати довідку про роботу з метою оформлення візи чи кредиту, і спілкуватиметься недержавною мовою, то співробітники відділу кадрів на робочі питання мають відповідати відвідувачу українською мовою або

запросити перекладача, якщо до кадровиків звернеться іноземець. Винятки передбачені для сфери обслуговування споживачів, надання медичної допомоги та медичного обслуговування, а також сфери транспорту, де індивідуальне обслуговування може здійснюватися іншою мовою, прийнятною для сторін, на прохання особи (ч. 3 ст. 30, ч. 2 ст. 33, ч. 3 ст. 36 мовного закону).

У нормах мовного закону не деталізовано формат спілкування працівників, відповідно, якщо персонал державного чи комунального підприємства спілкується під час роботи між собою чи з відвідувачами (клієнтами) по телефону, з використанням комунікаційних засобів для безкоштовних викликів (Skype, Viber, WhatsApp, Telegram), то робоче спілкування має відбуватися українською. Деталі такого спілкування, окрім окремого розділу Правил внутрішнього трудового (службового) розпорядку, Правил етичної поведінки працівників підприємства, Кодексу професійної етики, можуть бути прописані у самостійному локальному акті, на кшталт, Положення про телефонний етикет та етикет інтернет-спілкування.

Якщо з усним мовленням у сфері трудових відносин ситуація впорядкована на рівні закону, то з письмовим кадровим діловодством не все однозначно. Зокрема, мовний закон не встановлює вимог до мови кадрової документації. Пряма вказівка розповсюджується лише на трудові договори: «Трудові договори в Україні укладаються державною мовою, що не перешкоджає використовувати сторонам трудового договору його переклад» (ч. 2 ст. 20 мовного закону). Видається доцільним деталізувати цю норму контрактами як різновидами трудового договору. Відповідно, якщо роботодавець приймає на роботу іноземця, то трудовий договір (контракт) оформлюється водночас українською мовою і дублюється іноземною мовою.

Робоче листування, включаючи електронний документообіг, на державних та комунальних підприємствах має вестися українською мовою.

Напрошується питання, якою мовою формулювати накази (розпорядження) з кадрових питань та додатки до наказів, особові картки та особові справи працівників, локальні акти в сфері управління персоналом (колективний договір, Правила внутрішнього трудового (службового) розпорядку, посадові (робочі) інструкції, положення про структурні підрозділи тощо)? Відповідь очевидна – українською, на підставі пункту 14 глави 1 розділу II Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на

підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 р. № 1000/5: «Установи здійснюють діловодство державною мовою. Документи оформлюють державною мовою, крім випадків, передбачених законодавством про мови в Україні. Документи, які надсилаються іноземним адресатам, оформлюють українською мовою, або мовою держави-адресата, або однією з мов міжнародного спілкування». Ці Правила є нормативно-правовим актом, обов'язковим для виконання всіма установами.

Тим не менш, Інструкція про порядок ведення трудових книжок, затверджена наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. № 58, до цього часу (останні зміни були внесені 18.07.2018 р.) скеровує паралельно заповнювати трудові книжки і вкладиші до них у відповідних розділах українською і російською мовами (п. 2.1.), а затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про трудові книжки працівників» від 27.04.1993 р. № 301 зразок бланку трудової книжки містить російськомовний розділ. Обидва нормативно-правові акти застарілі і потребують приведення у відповідність до чинного мовного законодавства. Принцип верховенства закону ніхто не відміняв, тому доцільно заповнювати трудові книжки українською мовою як єдиною державною, до того ж з урахуванням нової редакції українського правопису, схваленого постановою Кабінету Міністрів України від 22.05.2019 р. № 437.

Заяви кандидатів у працівники про прийняття на роботу, як і заяви працівників у процесі роботи на підприємстві державної або комунальної форми власності (про переведення, про надання відпустки, про звільнення та ін.) мають оформлюватися українською мовою.

Серед резонансних новацій мовного закону – починаючи з 16.07.2021 р. кадровики вимагатимуть додатковий документ, що засвідчуватиме рівень (A1, A2, B1, B2, C1, C2) володіння державною мовою (державний сертифікат для визначених законом категорій осіб, що видаватиме Національна комісія зі стандартів державної мови, чи документ про повну загальну середню освіту (атестат) – за умови, що він підтверджує вивчення української мови як навчального предмета), при прийнятті на роботу на посади, перераховані у ст. 9 мовного закону (державні службовці, прокурори, судді, адвокати, нотаріуси, керівники закладів освіти всіх форм власності; педагогічні, науково-педагогічні і наукові працівники; посадові та службові особи підприємств, установ і організацій державної і комунальної форм власності тощо). Надати документ претендент має до обрання чи призначення на посаду (ч. 4 ст. 10 мовного закону). Всіх, хто наразі обіймає по-

сади, за якими володіння українською мовою підтверджує виключно сертифікат, непокоїть запитання – чи необхідно буде складати іспит? Відповідь випливає з аналізу пункту 2 Розділу IX «Прикінцеві та перехідні положення» мовного закону: особа не має отримувати сертифікат – якщо станом на 16.07.2021 р. вже обіймає цю посаду; іспит обов’язковий – якщо особа претендуватиме на цю посаду після 16.07.2021 р.

Мовний закон містить значний перелік категорій осіб, які зобов’язані володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов’язків (ст. 9). Завдання цих осіб – уважно ознайомитися з нормами мовного закону та чітко їх дотримуватися, засвоїти новачі українського правопису, підвищувати свій словниковий запас, збагачувати мову і популяризувати державну мову в живому спілкуванні для зміцнення національної ідентичності, збереження національної культури, традицій, звичаїв, історичної пам’яті та забезпечення її подальшого функціонування як державотворчого чинника української нації. Інші категорії працівників, які не фігурують у ст. 9 мовного закону, не зобов’язані підтвержувати рівень володіння державною мовою, навіть якщо за мовним законом та в силу специфіки трудової функції вони мають спілкуватися українською мовою. Таким чином, роботодавець несе персональну відповідальність за мовну практику, приймаючи на роботу особу, що буде спілкуватися з клієнтами (екскурсовод, перукар, продавець тощо), і у перебігу співбесіди має визначитися з мовними навиками кандидата в працівники, щоб заощадити власні кошти на мовні курси для претендента на вакантну посаду у випадку працевлаштування останнього.

І лише через три роки з моменту набуття чинності мовним законом буде введено адміністративну відповідальність за порушення закону, а протягом цього часу безкоштовно в усіх областях України мають бути створені центри, які навчатимуть української мови на курсах.

Таким чином, мовний закон впорядкував мову робочого спілкування, офіційного діловодства, водночас, передбачив вільне використання інших мов у приватному спілкуванні. Роботодавцям слід провести роз’яснювальну роботу у колі підлеглих про мовні реалії та перспективи порушення норм мовного закону, пильнувати за усними та письмовими мовними навиками працівників та вже зараз вживати дієвих заходів для підвищення рівня володіння українською мовою, забезпечити структурні підрозділи підприємства бланками офіційної документації українською мовою, власним прикладом пропагувати спілкування державною мовою; заохочувати працівників, які сприяють колегам в опануванні державної мови.

**Юрашевич Н. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, заместитель директора НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь – директор Центра исследований государственного управления

## **СВОЕВРЕМЕННОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ И ПРАВЕ**

Управление и право – две самостоятельные сферы жизнедеятельности общества, каждая из которых имеет собственный набор механизмов, средств, методов, способов функционирования, однако обладающих одинаковой целью своего предназначения – упорядочение общественных отношений. А упорядочение общественных отношений – процесс, протекающий по времени, обусловленный им, зависящий от него. Упорядочение само по себе априори подразумевает своевременность, так как несвоевременное упорядочение бессмысленно, неосуществимо.

При всем многообразии подходов к управлению, отсутствию общепризнанного понятия у исследователей нет разногласий в том, что управление осуществляется кем-то (субъект), с целью воздействия на кого-то/что-то (объект) посредством прямых и обратных связей между ними. Качество последнего (связей) является показателем эффективности управления, а качество обусловлено, прежде всего, своевременностью связей.

Право, при многообразии типов правопонимания и отсутствию общепризнанного подхода с его сущности, все же объединяет исследователей идеей о том, что оно является самым эффективным из современных социальных регуляторов, в том числе в отношении реализации прав граждан, благодаря обладанию им (правом) свойством формальной определенности. Однако свойство формальной определенности несет позитивный результат при условии осуществления правовой регламентации общественных отношений именно тогда, когда назрела в этом объективная необходимость, т. е. своевременно. Иначе право либо будет бессильно, т. е. содержать в себе набор правовых предписаний, которые не работают в жизни, либо нести разрушающее воздействие, поскольку отстающее или опережающее правовое регулирование, обладая свойством обязательности исполнения формализованного в нормативном правовом акте предписания, превращает право в архаичное либо «забегающее» вперед, но будучи

обеспеченным государственным принуждением в случае его неисполнения, обязывает субъектов права к безусловному соблюдению правовых норм, не соответствующих уровню общественного развития и ожиданиям общества, т. е. несвоевременных. Несвоевременность архаичного права влечет за собой торможение правового развития, а это значит и общественного развития в целом. Несвоевременность «забегавшего» вперед права вообще нивелирует его предназначение регулировать общественные отношения. Таким образом, и управление, и право «связаны» *своевременностью*.

Парадоксально, при всей общеупотребительности слова и социальной значимости явления, обозначаемого данным словом, в энциклопедических изданиях «своевременность» в полной мере не раскрывается. Своевременность в управлении, всегда подразумевается как что-то само собой разумеющееся, являющееся одним из критериев эффективности принятия управленческого решения, однако специально, отдельно не исследуется.

Управленец, как правило, действует в условиях темпорального дефицита, обусловленного постоянной динамикой и интенсивностью изменений в общественных отношениях. Задача управленца – своевременно заметить эти изменения и вовремя принять нужное решение, а также спрогнозировать возможные последствия. Способность принимать своевременные управленческие решения – неотъемлемый компонент профессиональной компетентности субъекта управления. Человек с природными управленческими способностями априори способен принимать решения, адекватно оценив обстановку и возможную вариативность решений, в более короткий срок и с максимальной адекватностью ожиданиям других. Здесь оценка своевременности осуществляется посредством соотношения адекватности принятого решения текущему моменту, т. е. «сегодня на сегодня». Как в равной степени он способен и должен в отдельных случаях, принимая управленческое решение, кажущееся большинству неверным, неадекватным, «сжать» время, «увидеть» будущее, спрогнозировать последствия и с учетом этого принять адекватное текущему моменту с учетом перспективного развития объекта управления решение. В таком случае оценка своевременности осуществляется посредством соотношения адекватности принятого решения текущему моменту с учетом будущего, т. е. «сегодня на сегодня и завтра». Однако наиболее сложным является принятие управленческого решения, которое не соответствует текущему моменту и, может быть, имеющему для объекта управления в настоящем времени негативные последствия, однако

благодаря которому в будущем произойдет толчок в развитии и функционировании объекта, и негативные последствия настоящего будут ничтожны по сравнению с положительным результатом, который наступит в будущем. В таком случае оценка своевременности осуществляется посредством соотношения адекватности принятого решения будущему моменту, т. е. «сегодня на завтра».

Описанные выше типы управленческих решений в зависимости от темпоральной составляющей показывают уязвимость преобладающего представления о том, что своевременность – есть соответствие настоящему и его несостоятельность при анализе своевременности в управлении. Учитывая отмеченную возможную необходимость принятия управленческого решения «сегодня на завтра», думается, вполне уместно говорить о существовании так называемой «отложенной» своевременности в управлении.

Уникальность своевременности в управлении состоит в том, что в управленческих отношениях проявляется и формализованная сторона своевременности, и заложенная в ней оценочная компонента.

Формализованная сторона своевременности в управлении объективируется сроками, устанавливаемыми субъектом управления в управленческих документах и локальных нормативных правовых актах или закрепляемыми в действующем законодательстве. Право – есть определяющий источник, и первоисточник, и «истина в последней инстанции», используя который, может быть сделан вывод о своевременности или несвоевременности управленческого воздействия.

А вот, когда своевременность формально не определена и не закреплена, например, в силу низкого качества правовой регламентации, отношений, которые должны содержать параметры своевременности, или вообще пробельности законодательства или какие-то управленческие процессы, в принципе, по природе своей, не поддаются или слабо поддаются правовой регламентации, т. е. не могут или не должны быть правом урегулированы, тогда источником темпоральных пределов своевременности является оценка. При этом, оценочная компонента в управлении может быть с относительно выводимыми критериями своевременности и неопределяемая своевременность. Относительно выводимыми критериями своевременности служат общие нормы законодательства и темпоральные параметры деятельности объекта управления.

Следует учитывать и то, что на разных уровнях управления, своевременность находится в разных темпоральных пределах, а ее неформализованная сторона в разной степени определенности.

На операционном (нижнем, оперативном) уровне управления решаются в основном многократно повторяющиеся или требующие оперативного реагирования на изменения текущей ситуации задачи.

Параметры своевременности на операционном уровне закладываются локальными нормативными правовыми актами и другими организационно-распорядительными документами субъекта управления. При необходимости решения заранее поставленных задач параметры своевременности формализованы, т. е. очерчены сроками, установленными либо руководителем более высокого уровня управления в пределах одной организации, либо законодательством, и, как правило, находятся в пределах от одного дня до месяца. А вот при необходимости решения оперативных задач, возникающих в случае неплановой ситуации, входящей в компетенцию данного руководителя или при необходимости принятия дополнительного управленческого решения для обеспечения реализации уже поставленной задачи, параметры своевременности «сжимаются», т. е. чем быстрее (оперативнее) задача решена, тем своевременней. В таком случае пределы своевременности не формализованы сроками, оценка своевременности/несвоевременности принятия управленческого решения и его реализации даются руководителем более высокого уровня управления. Однако усмотрение руководителя более высокого уровня не является свободным от каких-либо темпоральных критериев. Очевидно, что на операционном уровне управления обеспечивается реализация более крупных задач, сформированных на функциональном уровне. Соответственно, установленные критерии своевременности для функционального уровня, задают пределы своевременности для операционного. Функциональный (тактический, средний) уровень управления предполагает, как правило, выполнение заранее поставленных задач, формализованных в управленческих документах.

Параметры своевременности на функциональном уровне закладываются локальными актами и действующим законодательством, они заранее задаются: ставя задачу, устанавливаются сроки ее решения. На данном уровне управления самое важное – установить обоснованные, разумные, исполнимые сроки, которые, как правило, заключаются в пределах от 1 месяца до года. В то же время функциональный уровень управления – платформа для своевременных решений на стратегическом уровне.

Стратегический уровень управления обеспечивает прогрессивное, в том числе рывковое развитие объекта управления, которым реализуются долгосрочные перспективы в деятельности объекта и (или) осуществляются революционные преобразования в его функционировании.

Принятие управленческого решения в целях реализации прав граждан должно осуществляться строго в соответствии с законодательством, прежде всего, в части соблюдения темпоральных требований, предъявляемых к нему.

**Юшко А. М.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ЗМІСТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Незважаючи на істотні зміни, що відбуваються останнім часом у сфері праці, Україна досі не має Трудового кодексу. Поява нових професій (робіт) та «відмирання» застарілих стали наслідком освоєння інноваційних технологій і виникнення нових сфер діяльності. Це, в свою чергу, призвело до трансформації традиційних трудових відносин, появи різноманітних альтернативних форм зайнятості (зокрема, дистанційна, запозичена праця, робота за викликом тощо). Згідно з різними джерелами в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі в «ІТ-фрилансі».

Чинний Кодекс законів про працю України зазначені відносини не регулює. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (підготовлений до другого читання) так і не був ухвалений Верховною Радою України восьмого скликання, хоча варто сказати, що й у ньому були відсутні норми, які встановлювали б особливості праці в сучасних умовах, у тому числі й на цифрових платформах.

03 вересня 2019 р. Президент України під час зустрічі з керівництвом Верховної Ради, Кабінету Міністрів та силовиків встановив терміни ухвалення найважливіших законопроектів для економіки України, зокрема, до

1 січня 2020 р. доручено забезпечити доопрацювання та прийняття Трудового кодексу.

Тож, оскільки робота над Трудовим кодексом продовжується, хотілося б висловити декілька міркувань з цього приводу.

На мою думку, при розробці положень цього важливого документа слід виходити із стратегічних напрямів розвитку економіки й суспільства. Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 вересня 2017 р. №649-р була схвалена Концепція розвитку електронного урядування в Україні. Вона акцентує увагу на посиленні функціональних можливостей електронного урядування і зниженні витрат органів влади на реалізацію владних повноважень шляхом застосування сучасних інноваційних підходів, методологій та технологій (у тому числі Інтернету речей, хмарної інфраструктури, Blockchain, Mobile ID, shareding economy, просування методики опрацювання даних великих обсягів (Big Data), нормативно-правового врегулювання принципів «цифровий за замовчуванням», «одноразове введення інформації» та «сумісність за замовчуванням», а також застосування перспективних форм організації виконання завдань і проектів розвитку електронного урядування, зокрема публічно-приватного партнерства. Одним із основних комплексних заходів, передбачених Концепцією на період до 2020 року, є розвиток електронного документообігу, який має забезпечити підвищення оперативності й ефективності у вирішенні поставлених перед органами влади задач у розрізі роботи із документами за рахунок прискорення та оптимізації внутрішніх процесів діловодства, посилення виконавської дисципліни і відповідного поточного контролю за нею, зміцнення інформаційно-аналітичної підтримки прийняття управлінських рішень, підвищення відкритості та прозорості діяльності цих органів.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. №67-р схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки і затверджено план заходів щодо її реалізації. Цифровізація створює нові можливості для інвестиційної діяльності, нові робочі місця, надає поштовх для розвитку вітчизняної ІТ-індустрії.

Серед напрямів цифрового розвитку в сфері праці слід виокремити розвиток цифрових компетенцій і впровадження концепції цифрових робочих місць.

Рушійною силою цифрової економіки Концепція визнає людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей. У ній, зокрема, зазначається, що у зв'язку із стрімким впровадженням цифрових технологій формування цифрових навичок громадян набуває особливого значення. Цифровізація та багатоформність сьогодні є голо-

вними трендами на загальному ринку праці. Уміння використовувати цифрові технології в роботі поступово стає необхідним для більшості спеціалізацій та професій. Тому одним із найважливіших завдань є оновлення державного класифікатора професій, тобто розроблення й затвердження переліку цифрових професій на основі вимог ринку праці, цифрових трендів тощо, з подальшим розробленням відповідної програми їх запровадження у профільних закладах освіти.

Цифрове робоче місце – це віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, що вимагає належної організації, користування й управління. Воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників (у тому числі й державних службовців) і створення для них більш сприятливих умов праці.

В умовах цифрової економіки робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць. Вони стають «цифровими», віртуальними, мобільними, тобто такими, що не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Перевагами цифрових робочих місць є зменшення витрат на апаратне забезпечення, офісні приміщення, відрядження тощо.

Такі новації повинні знайти своє закріплення у Трудовому кодексі України через норми про нові види трудового договору, особливості дистанційної роботи працівників, застосування електронного документообігу в кадровому менеджменті, створення цифрових робочих місць тощо.

**Яковлєв О. А.,**

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

## **ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІЇ «УМОВИ ПРАЦІ»**

В умовах ринкових відносин сьогодення Українська держава, що проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має виступати гарантом реалізації цього права, забезпечувати адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання умов праці, оскільки життя, здоров'я людини й безпека праці є цінностями, передбаченими Конституцією.

Наявність в Україні тіншової економіки й економічна криза є тими реперонами для впровадження у виробничо-трудоий процес основних

елементів інституту охорони життя і здоров'я працюючих, що гальмують створення безпечних і належних умов праці для них на підприємствах, в установах та організаціях. Слід також звернути увагу на явний брак на підприємствах фахівців, в посадовій інструкції яких головною трудовою функцією зазначено: контроль і забезпечення безпечних умов праці.

Сьогодні на міжнародному рівні визнається право кожної людини і громадянина на сприятливі умови праці, які повинні відповідати вимогам правових норм, що гарантують працівникові відповідну безпеку й гігієну. Україна також визнала й задекларувала право на здорові й безпечні умови праці, закріпивши його як одне з конституційних прав людини і громадянина.

Людина праці проводить на виробництві значну частину свого життя, а тому вона потребує належних санітарних і гігієнічних умов, які надади б їй змогу працювати плідно, не перевтомлюючись і зберігаючи своє здоров'я. Саме від створених працівникові безпечних і здорових умов праці залежать його здоров'я, заробітна плата й добробут, зміцнення трудової дисципліни, самореалізація, просування по службі, а також ефективність виробництва тієї чи іншої продукції і становище на ринку пропозицій праці. А для цього необхідно, щоб енергетичні витрати у процесі компенсувалися відпочинком і сприятливими умовами навколишнього середовища.

Законодавче закріплення передумов належних умов праці містить ст. 43 Конституції України, яка декларує право кожного на здорові й безпечні умови праці. Якщо вести мову про інші законодавчі акти, то поняття «належні й безпечні умови праці» закріплено в багатьох нормативно-правових актах, що стосуються охорони праці, насамперед – Кодексі законів про працю України.

Так, ст. 153 цього Кодексу на власника або на уповноважений ним орган покладається обов'язок створювати для працюючих нешкідливі й безпечні умови праці в установах, організаціях, на підприємствах. Окрім цього, власник або уповноважений ним орган відповідно до ст. 158 цього Кодексу також зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення й оздоровлення умов праці працівників шляхом втілення в життя досягнень науки й техніки, прогресивних технологій, автоматизації виробництва та засобів механізації, позитивного досвіду з охорони праці, вимог ергономіки, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань, усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому

місці умови для праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання гарантованих законодавством про охорону праці прав трудівників.

Що стосується нормативного закріплення правової категорії «належні й безпечні умови праці» у міжнародному законодавстві, зауважимо, що основними міжнародно-правовими актами у сфері регламентації вимог безпеки і здоров'я на робочому місці є: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейська соціальна хартія (переглянута), Конвенція МОП № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище (1981), Рекомендація МОП № 164 щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища (1981).

Умови праці доцільно розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя чи здоров'я.

Якщо звернутися до аспекту тлумачення категорії «правове регулювання умов праці», перш за все доцільно розглянути поняття «правове регулювання». Свого часу С. С. Алексєєв визначав його як здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативний нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони й розвитку відповідно до вимог економічного базису, суспільних потреб соціального ладу. На думку Р. З. Лівшиця, сутність правового регулювання полягає в певному впливі на суспільні відносини. Ті чи інші правові ідеї законодавець перетворює на норми, розраховані на виникнення нових або зміну існуючих суспільних відносин. При цьому специфіка правового регулювання полягає в установленні прав та обов'язків учасників суспільних відносин, у визначенні видів можливої й належної поведінки.

У сучасній літературі із загальної теорії права розглядуване явище трансформується в механізм правового регулювання, який трактується як система послідовно організованих юридичних засобів, за допомогою яких досягаються цілі правового регулювання. При цьому мета механізму останнього – забезпечити безперешкодний рух інтересів суб'єктів до цінностей, тобто гарантувати їх справедливе задоволення.

Засоби непрямого регулятивного впливу мають не менш важливе значення. Так, А. Ю. Пашерстник, зазначаючи, що активна роль держави при розподілі й відтворенні робочої сили виражається головним чином у за-

діянні системи економічних, організаційних і правових заходів, вирішального значення в цьому процесі надавав диференційованому регулюванню умов праці й побуту – організації заробітної плати, встановленню пільг, можливості підвищення кваліфікації і т. п.

Утім, віддавати перевагу прямому чи непрямому регулюванню, в принципі, навряд чи доцільно, оскільки обидва вони є важливими. Так, здійснення ефективного правового впливу на волю учасників суспільних відносин у названій сфері припускає нерозривний зв'язок і взаємодію прямого й непрямого впливу. Прямий організаційно-правовий вплив держави на встановлення правовідносин забезпечення належних умов праці як би завершує й доповнює чинники непрямого впливу. І навпаки, непрямі регулюючі фактори сприяють життєвості й ефективності прямого регулювання.

Отже, під механізмом правового регулювання належних умов праці варто розуміти сукупність правових прийомів і засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою недопущення наявності небезпечних умов праці на виробництві, підприємствах та в організаціях, попередження нещасних випадків під час виконання працівниками своєї трудової функції.

**Бабенко Е. В.,**  
канд. юрид. наук

## **ПРИНЦИПИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Сутнісне значення особливих принципів захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що вони: (1) у взаємозв'язку з припиненням трудових правовідносин відображають сутність норм чинного законодавства України про працю, котрими закріплюються трудові права працівників, можливості з приводу захисту цих прав компетентними суб'єктами (враховуючи також і позаінституціональні захисні можливості працівника); (2) визначають генеральні, стратегічні шляхи здійснення захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин (зокрема, ставлення компетентного суб'єкта до порушника цих прав); (3) допомагають осмислити в достатній мірі захисні процедури, що здійснюються в процесі припинення трудових

правовідносин, тобто, відповідні матеріальні та процесуальні норми, а також заповнювати в практичній дійсності прогалини правового регулювання захисту трудових прав працівників за вказаних обставин.

До вказаних особливих принципів слід відносити наступні вихідні ідеї належного захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин:

1. Принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. У найбільш загальному контексті вказаний принцип слід розуміти в якості обов'язку держави провадити політику в сфері праці та зайнятості, а компетентних захищати трудові права працівників суб'єктів здійснювати відповідний захист відносно всіх працівників, котрі потребують захисту трудових прав під час припинення з ними трудових правовідносин.

Поряд із тим, необхідно погодитись з видатним філософом у сфері права П. І. Новгородцевим, у тому, що «загальність» в практичній дійсності об'єктивується у наступному: (а) в рівному ставленні до всіх осіб в певній ситуації (тобто, в неупередженості); (б) в рівному ставленні до однієї особи в різних обставинах, що узагальнюється (тобто, у надситуативності); (в) у прийнятті та здійсненні рішення відносно іншої людини (тобто, в універсальності). З цього випливає, що досліджуваний принцип сутнісним чином виявляється в тому, що в умовах припинення трудових правовідносин:

(1) захисту трудових прав підлягають усі працівники, трудові права яких було порушено (чи трудові права яких порушуються) під час припинення трудових правовідносин. Окреслене відображає в розглядуваному принципі законодавчу заборону дискримінації працівників у сфері праці та зайнятості, окрім як у випадках, що прямо передбачені законодавством та не суперечать праву;

(2) ці працівники мають однаковий доступ до захисту трудових прав (захист до судового, адміністративного, профспілкового захисту, самозахисту і т. д.), а компетентні суб'єкти не можуть звужувати можливості цього захисту для усіх чи окремих категорій працівників, окремих працівників-індивідів на основі дискримінаційної логіки чи зважаючи на інші судження, що не мають правових підстав;

(3) універсальні процедури захисту трудових працівників, що застосовуються під час припинення трудових правовідносин, повинні однаково застосовуватись до всіх працівників-індивідів. При цьому слід мати на увазі, що з цього правила є певні винятки, які обумовлені потребою

суспільства турбуватися більшою мірою про найбільш уразливі категорії працівників (одинокі батьки, працівники з особливими сімейними потребами, вагітні працівниці, працююча молодь, особи з інвалідністю і т. д.), а також відстоювати інтереси найбільш конкурентних на ринку праці працівників.

2. Принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Зазначимо, що у «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» слово «обов'язковий» інтерпретується в наступних сенсах: (а) «якого слід беззастережно дотримуватися, яким не можна нехтувати; який вимагається в законодавчому порядку»; (б) «завжди характерний для кого-, чого-небудь; притаманний комусь, чомусь; неодмінний»; (в) «який виконується з обов'язку». Аналізуючи тлумачення слова «обов'язковість», доходимо думки, що розглядуваний принцип у своєму сутнісному змісті відображає усі три інтерпретації цього слова, адже вказаний принцип означає, що: (1) компетентні суб'єкти мають захищати трудові права працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин в обов'язковому порядку, не нехтуючи цим обов'язком, що так чи інакше впливає з норм чинного законодавства про працю та зайнятість; (2) захист трудових прав працівників за вказаних обставин характерний для компетентних суб'єктів, що зобов'язані захищати відповідні права; (3) захист трудових прав працівників виконується з обов'язку (хоча у випадку самозахисту працівник звісно не має відповідного обов'язку). При цьому, важливо звернути увагу також й на те, що обов'язковість захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин також означає безальтернативність реальності цього захисту та його сприйняття як працівниками, так і роботодавцем: в них не існує та не повинно існувати жодних сумнівів з приводу того, що захист трудових прав, порушених у процесі припинення трудових правовідносин, є неминучим.

3. Принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. На сьогоднішній день якісно новий менталітет людини як особи формується ідеєю солідарності, наслідком чого є те, що «солідарна» людина мислить категоріями спільноти та пріоритетності життя всіх над привласненням благ поодиноких осіб. Зокрема, у межах права соціального забезпечення принцип солідарності виявляється у наступній логіці: «в умовах ризику знаходяться всі члени суспільства, але наражаються на ризик не всі, в результаті хтось отримує повну компенсацію, хтось часткову, хтось взагалі не отримує нічого

й ресурси перерозподіляються від тих хто не отримує виплат на користь тих, кому ця допомога необхідна, зокрема, також і фінансові ресурси. Заздалегідь визначити з ким і коли може відбутися той чи інший ризик неможливо, тому цей принцип необхідний для захисту при виникненні раптових ризиків». В контексті питання, що нами розглядається, вказаний принцип відображає схожу ідею: працівники (навіть ті, з якими трудові правовідносини не припиняються) повинні об'єднуватись проти порушень трудових прав працівників, з котрими трудові правовідносини припиняються, не ігноруючи непорушності ідеї загального блага, передбаченого для всіх трудящих, взамін тимчасовим перевагам залишення на роботі.

4. Принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. У тлумачних словниках слово «справедливість» інтерпретується в якості: (1) «об'єктивного, неупередженого ставлення до кого-, чого-небудь»; (2) «людських стосунків, дій, вчинків, які відповідають морально-етичним і правовим нормам»; (3) «властивості за значенням справедливий», тобто такого, що: (а) «діє на підставі об'єктивних фактів, позбавлений упередження»; (б) «заснований на вимогах справедливості»; (в) є справжнім. Наголосимо, що ідея справедливості є однією з одвічних ідей людства, будучи загальнолюдською цінністю, тісно пов'язаною з розумінням права. При цьому, як зазначають вчені, принцип соціальної справедливості визначає міру забезпечення окремих громадян матеріальними та духовними благами відповідно їх внеску в суспільно корисну працю.

5. Принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Партнерство означає визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права брати участь в економічних і політичних процесах, у формуванні громадської думки та прийнятті рішень. Партнерство передбачає співробітництво між роботодавцями, найманими працівниками та державою. Воно слугує виразом вільного мислення та поведінки, яке виходить від визнання небажаності розвитку подій в формі класової боротьби як це було в минулому. Відтак, в контексті питання, що ми розглядаємо, принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що трудові спори в межах захисних процедур мають вирішуватись мирним чином, наскільки це є можливим (не призводячи до звуження трудових прав та законних інтересів працівників).

6. Принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Узагальнюючи, особливими принципами захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є наступні засадничі ідеї цієї діяльності: (1) принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин; (2) принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; (3) принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; (4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; (5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; (6) принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

**Білоус З. В.,**

канд. юрид. наук, викладач кафедри господарського та адміністративного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

## **НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Сучасний стан законності в трудових відносинах на вітчизняних підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності свідчить про необхідність підвищення ефективності нагляду і контролю в цій сфері. Тому, в умовах євроінтеграції з метою підвищення та укріплення законності в трудових відносинах, необхідно переглянути сучасні підходи до нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та привести вітчизняне законодавство у відповідність до норм трудового права Європейського Союзу. Удосконалення правового регулювання відносин із нагляду і контролю в сфері праці в багатьох питаннях обумовлено: невідповідністю підходу до нагляду і контролю за до-

держанням законодавства про працю очікуванням та потребам працівників; наявністю прогалин та суперечностей у чинному законодавстві; відсутністю та теоретичною нерозробленістю способів та засобів стимулювання та заохочення роботодавців до додержання трудового законодавства; недостатністю реалізації превентивної функції захисту трудових прав працівників, як на загальнодержавному та галузевому рівні, так і на рівні підприємств.

Слід зазначити, що нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, виникши майже одночасно з нормативним визнанням трудових прав працівників, розвиваючись у межах галузі трудового права, має скоріше соціальну орієнтацію, яка спрямовує свою увагу на охорону трудових прав працівників. Важливо, що нагляд і контроль здійснюються державними та недержавними суб'єктами, що доводить не лише розмаїття форм, способів та методів нагляду і контролю в сфері праці, а й різні тактичні цілі їх здійснення. Єдність їх мети щодо забезпечення законності в сфері праці не дає підстав для відмови від цієї діяльності когось із державних чи недержавних суб'єктів.

Трудове законодавство та трудові права працівників – це самостійні об'єкти контрольно-наглядової діяльності. Трудові права врегульовані нормами не тільки трудового права, але й права соціального забезпечення, житлового права тощо. У свою чергу, нормами трудового законодавства регулюють не тільки трудові права працівників, а й права роботодавців та їх об'єднань, органів, що здійснюють професійне навчання, тощо.

На сьогодні недостатньо розробленим є механізм попередження посягань на суб'єктивні трудові права на стадії приготування, тобто до вчинення правопорушення. Порухення норм трудового законодавства в деяких випадках може розглядатися як приготування до вчинення іншого виду трудового правопорушення – порушення трудових прав працівників. Тому, нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства можна розглядати і як профілактичний захід, спрямований на недопущення порушення трудових прав працівників.

Україна удосконалюючи трудове законодавство, зокрема, і в частині нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці працівників, має запозичувати європейський досвід. Так, у ЄС незмінною є позиція, відповідно до якої здійснення нагляду і контролю за трудовим законодавством проводиться інспекцією праці. В ЄС правильно вважають, що інспекція праці повинна мати фактичні можливос-

ті проводити оцінку виробничих ризиків на підприємства, установах, організаціях незалежно від форми власності та сфери господарювання. Принциповою є множинність форм нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Попри те, що майже у всіх нормативних актах ЄС міститься вказівка на право країн забезпечувати реалізацію європейських стандартів у сфері праці відповідно до національного законодавства та практики його застосування, непорушною є позиція щодо необхідності нагляду і контролю з боку державних органів за дотриманням роботодавцями трудового законодавства ЄС. Одним із принципових підходів ЄС у питаннях створення дієвих механізмів впливу на роботодавців щодо дотримання ними трудового законодавства є посилення їхньої відповідальності за порушення. В ЄС широкого застосування набуває практика обов'язкового залучення соціальних партнерів для вирішення проблем у сфері праці, зокрема, і в питаннях здійснення нагляду, контролю, моніторингу та спостереження за дотриманням законодавства в сфері праці.

Загалом оцінюючи загальноєвропейські підходи до визначення європейських стандартів у сфері праці, необхідно зазначити, що державі надається триєдина роль у забезпеченні реалізації норм трудового права на своїй території:

- а) як суб'єкту, який визначає способи реалізації норм європейського та національного трудового права;
- б) як суб'єкту, який повинен створити необхідні умови для реалізації цих норм;
- в) як ключовому суб'єкту цілісної системи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Такий підхід переконує нас у тому, що державі та її органам відведена провідна роль у здійсненні нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та трудових прав працівників. Тому ключовим суб'єктом контрольно-наглядової діяльності в сфері праці є держава. Необхідність участі держави в здійсненні нагляду і контролю в трудовій сфері обумовлена тим, що тільки органи державної влади мають право застосовувати до порушників законодавства про працю державний примус, як один зі способів забезпечення законності в сфері праці. Провідна роль держави та її спеціальних органів має ключове значення задля забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці на робочому місці та у виробничих приміщеннях, що впливає зі змісту ст. 3 Конституції України.

**Бойко А. К.,**

канд. юрид. наук, викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін, госпо-  
дарського та трудового права ХНПУ  
імені Г. С. Сковороди

## **ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ**

Процеси, що відбуваються у світовій економіці, пов'язані з її глобалізацією, а також відповідні процеси, пов'язані із об'єднанням європейських країн у єдиний союз, науково-технічний прогрес, темпи якого з кожним роком прискорюються, обумовлюють зростання вимог до кандидатур майбутніх та діючих працівників на ринку праці. Останнім часом все більше наголошується на тому, що у сучасному світі вже недостатньо залишатися на одному й тому ж професійному рівні. Новітні технології, що швидко приходять на зміну одна одній, не дозволяють зупинитися в одній точці професійних досягнень, бо роботодавці для досягнення мети створення свого бізнесу – отримання прибутку, обгрунтовано висувають вимоги до наявності у працівника вміння постійно навчатися і бути готовим до змін. Відповідно для підвищення конкурентоздатності нових поколінь на ринку праці все актуальнішим стає професійне навчання молоді. Адже реалізація віддалених планів молоді щодо розбудови своєї кар'єри як запоруки отримання високого соціального статусу, розміру заробітної плати, який був би не тільки достатнім, але й гідним затрачених зусиль, неабияк, а напругу залежить саме від рівня їх професійних навичок, які вони можуть отримати тільки за рахунок професійного навчання. У свою чергу, втілення вільного професійного вибору молоді не може залишатись без уваги держави, яка створює правові механізми для забезпечення професійного навчання молоді.

Сучасний мінливий світ постійно вимагає оновлення знань, а отже, вимагає від людини бажання та вміння постійно вчитися. Тому професійне навчання – є одним із засобів виконання планів на майбутнє молоді особи, а також дійсно, як це визначає Закон України «Про зайнятість населення», є одним із засобів щодо сприяння зайнятості населення. У Рекомендації МОП № 117 «Щодо професійного навчання» зазначається, що «навчання є не самоціллю, а засобом для того, щоб розвивати професійні

здібності осіб, які проходять навчання, з належним врахуванням існуючих можливостей зайнятості і щоб дати їм можливість використати свої здібності з максимальною користю для самих себе і для суспільства. Навчання повинне бути спрямоване на розвиток особистості, особливо якщо це стосується молоді. Навчання є єдиним цілим, яке характеризується взаємозалежністю його різноманітних елементів. Навчання є процесом, який триває протягом всього трудового життя людини відповідно до її потреб як індивідуума і члена суспільства. Навчання повинне бути вільним від будь-якої форми дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. Навчання вимагає постійного співробітництва всіх органів і осіб, заінтересованих в будь-якій його галузі». Дані міжнародні стандарти встановлюють ключові положення, від яких має відштовхуватися національна державна політика щодо професійного навчання, розвиваючи їх у нормативно-правових актах.

Засади українського національного правового регулювання професійного навчання містяться у Конституції України, яка встановила, що «держава ... реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Зазначене конституційне положення акцентує увагу на важливості для суспільства та держави питань професійного навчання, визначаючи одночасно державу як суб'єкта, який має своєю діяльністю (бо застосовується дієслово «реалізовує») втілити у життя людей ці правові конструкції.

Закон України «Про зайнятість населення» встановлює: «Кожен має право на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг». Вже у спеціальному законодавстві, що регулює зайнятість та працевлаштування, окремо наголошено на обов'язку держави забезпечити ці заходи, а саме: «Держава гарантує у сфері зайнятості: ... 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці. Себто можемо констатувати наявність суб'єктивного обов'язку держави забезпечити право людини на професійне навчання.

У нашій країні професійне навчання є системою, як на цьому наголошує Закон України «Про зайнятість населення». Система професійного

навчання охоплює: 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності; 3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Л. Б. Яворська, із посиланням на Закон України «Про зайнятість» (й без конкретизації статті), виділяє форми, за якими відбувається професійне навчання: 1) професійне навчання працівників у навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців; 2) професійне навчання працівників безпосередньо в роботодавця; 3) професійне навчання безробітних, які шукають роботу й потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

КЗпП України встановлює, що «для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи». Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом зазначених форм навчання проводяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв.

Отже, професійне навчання – це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці. Професійне навчання спрямоване на оволодіння не тільки теоретичними знаннями, але й практичними навичками їх застосування і той час, який відведений на здобуття знань за певною професією чи спеціальністю, має використовуватись цілеспрямовано. Свідомий вибір професії з урахуванням власних нахилів та вподобань здійснює прямий вплив на формування бажання оволодіння знаннями, необхідними для виконання роботи за певною професією, і визначає якісні показники результатів цієї роботи, що прямо впливає на розмір заробітної плати. Для молодого покоління безперечно роль професійного навчання полягає у підвищенні її конкурентоспроможності на ринку праці. Правовий механізм професійного навчання, розроблений в Україні, є досить ґрунтовним, охоплює значну кількість форм та

видів професійного навчання, однак практично не містить спеціальних норм, присвячених професійному навчанню саме молодого покоління. Видається, що вітчизняну систему професійного навчання та її правове забезпечення треба доповнити навчальними інструментами цифрової економіки, які полегшують та прискорюють професійне навчання і при цьому є відкритими та доступними для молоді.

**Бурнягіна Ю. М.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ЩОДО ПИТАННЯ ФУНКЦІЙ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Питання функцій у правовій доктрині тривалий час привертає увагу науковців. При цьому з упевненістю можна констатувати, що функції при-  
таманні будь-яким правовим явищам. На сьогодні, незважаючи на ґрун-  
товні дослідження у сфері заробітної плати, питанню функцій локального  
регулювання оплати праці бракує належного рівня висвітлення. Наголо-  
симо, що зазначена проблема не лише не втратила своєї актуальності, а в  
умовах проведення радикальної економічної реформи в Україні наповню-  
ється дещо новим змістом.

Юридична наука категорію «функція» досліджує як правове явище  
переважно в теорії держави та права й використовує для позначення зо-  
внішнього прояву об'єкта у відповідній системі відносин. В. І. Щербина  
функції права розглядає як ефективне впорядкування й урегулювання  
суспільних відносин шляхом установлення й реалізації норм права на  
основних (магістральних) напрямках.

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко під функціями трудового права  
розуміють основні напрямки правового впливу його норм на трудові  
й пов'язані з ними відносини поведінку їх учасників. За способом впливу  
їх поділяють на загальні та спеціальні. До перших відносять регулятивну,  
захисну й оціночну, до спеціальних – соціальну, виховну й виробничу. На  
переконання А. М. Колота, функція заробітної плати – це її призначення

й роль як складника сфери практичної діяльності щодо узгодження й реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин.

Отже, функції локального правового регулювання оплати праці – це основні напрямки впливу актів локального рівня на відносини з оплати праці, їх роль у визначенні властивостей та ознак, притаманних цим видам відносин.

Метою дослідження функцій локального регулювання оплати праці є спроба вибудувати їх у такій логічній послідовності, яка дозволить усвідомити перехід від найбільш значущих, що зумовили розроблення і прийняття актів локального рівня з питань оплати праці, до найменш значущих в реалізації соціальної спрямованості локальної правової регламентації заробітної плати.

Для з'ясування значення локального регулювання заробітної плати доцільно проаналізувати специфіку функціональної спрямованості, притаманну локальному правовому регулюванню взагалі й оплаті праці, зокрема.

Л. І. Антонова різнила такі функції локального правового регулювання:

(а) реалізація законодавчих приписів, (б) деталізація й конкретизація законодавчих приписів, (в) заповнення прогалін у праві, (г) експериментальна перевірка законодавчих положень, (д) первинне правове регулювання суспільних відносин, (е) критика законодавчих актів, що не відповідають потребам правового розвитку.

У даних тезах ці та інші функції розглянемо залежно від їх соціальної значущості й регулятивного впливу на відносини з оплати праці в межах впливу повноважень роботодавця.

Історія локальних актів, що впорядковують оплату праці, сягає своїм корінням ще в XIX ст. Саме цей вид актів виник у числі перших нарівні з тими, що регламентують внутрішній розпорядок. Мета їх розроблення і прийняття – створення з'єднуючої ланки між роботодавцем і суб'єктом, який виконує трудову діяльність. Основне призначення локального акта – забезпечити підвищення продуктивності праці за рахунок її об'єктивної оцінки праці й подальшого стимулювання. Отже, першочерговою функцією локальних нормативних актів, що регулюють оплату праці, є функція об'єктивної оцінки останньої.

Із неї логічно випливає функція первинного правового регулювання суспільних відносин. З урахуванням специфіки обмеженої сфери дії ло-

кальних актів (організація, структурний підрозділ юридичної особи) порівняно з нормами закону тільки за допомогою локальної нормотворчості можливо в найбільш наближеному до реалій того чи іншого виробництва вигляді ефективно впорядкувати сферу конкретних відносин у межах адміністративної влади роботодавця. Так, правознавець В. Лебєдев зауважував, що в даний час уже не можна не бачити самостійної локальної нормотворчості, що явно виходить за межі конкретизації законодавства про працю й заповнення його прогалин. Установлення нормальних умов оплати праці й охорони працівників тільки зусиллями держави й роботодавця неможливо; це насамперед завдання трудових колективів, їх профспілкових лідерів, які згідно з ринковими умовами господарювання об'єктивно поставлені в конфронтаційні, а не угодівські умови співпраці з роботодавцем.

Л. І. Антонова й Р. І. Кондратьєв обмежували сферу локальної регламентації трудових відносин санкціонованим і делегованим державою правом. З ними частково солідарна й О. О. Єршова, яка функцію первинного правового регулювання називає функцією правового регулювання трудових відносин і відносин у сфері, безпосередньо пов'язаній із трудовими відносинами, делегованого уповноваженими на те органами й особами. Це пояснюється наступним: по-перше, в результаті існуючих прогалин у трудовому праві в колективних договорах формулюються правові норми, за допомогою яких здійснюється первинне правове регулювання; по-друге, в таких випадках законодавець свідомо допускає прогалину в нормах права, делегуючи тим самим можливість вирішення питань на локальному рівні.

У зв'язку з різноманітним і постійно мінливим колом питань з оплати праці, вирішення яких обумовлює потребу розроблення і практичного застосування локальних актів, життєво необхідною постає функція координації відносин працівників (їх представників) і роботодавців, покликана забезпечити дотримання принципу соціального партнерства на всіх стадіях прийняття таких актів – від розроблення до дотримання й виконання.

Будучи на даний час однією з форм соціального партнерства, нормотворча діяльність, здійснювана безпосередньо в організаціях між представниками роботодавця й найманими працівниками, згідно зі ст. 332 проекту ТК України передбачає систему взаємовідносин не тільки між зазначеними суб'єктами, а й органами виконавчої влади, органами місце-

вого самоврядування. Варто підкреслити, що діяльність органів влади, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців, при розробці і прийнятті локальних актів, регламентуючих оплату праці, обмежується імперативним установленням тільки загальних положень: порядку врахування думки представницького органу працівників, ведення колективних переговорів, укладення і зміни колективних договорів. За органами державної влади залишається також функція контролю за дотриманням чинного законодавства в царині оплати праці.

Нерозривний зв'язок з функцією гармонізації інтересів колективу та його окремих членів має функція розвитку виробничої демократії. Шляхом локального регулювання питань оплати праці відбувається залучення всіх членів трудового колективу до процесу створення локальних норм, тобто в сам процес управління відносинами в цьому колективі. Відомі такі варіанти прийняття локальних актів з питань оплати праці: (а) роботодавцем (його представником) і працівниками (їх представниками) спільно (ч. 1 ст. 12 КЗпП: колективний договір укладається працівниками і роботодавцем в особі їх представників); (б) роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників. Приміром, при прийнятті локального нормативного акта, який установлює систему оплати праці, на роботодавця лежить обов'язок урахувати думку представницького органу працівників (ч. 2 ст. 97 КЗпП); (в) роботодавцем одноособово за відсутності представницького органу працюючих. Урахування думки колективного суб'єкта локальної нормотворчості при прийнятті локального нормативного акта становить собою функцію демократизації правового регулювання й одночасно закріплену законом гарантію.

Р. А. Яковлев та А. К. Соловійов при дослідженні проблем заробітної плати в умовах ринку визначають такі основні функції колективних договорів як регуляторів відносин з питань оплати праці: захисну, організуючу, примирну.

Призначення захисної функції полягає в соціальному захисті інтересів працівників від зловживання роботодавцем більш вигідним економічним становищем, від безмежного використання свого адміністративного ресурсу. Дану функцію можна розглядати у 2-х аспектах – як забезпечення: (1) стабільності, що випливає із самої природи такого локального погоджувального акта, як колективний договір, який, по-перше, є актом, прийнятим на певний строк, по-друге, зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені

якого він укладений (ч. 3 ст. 17 КЗпП), і, по-третє, внесення змін і доповнень до нього здійснюється в тому ж порядку, як і його укладення. У межах даного аспекту автори виділять примирну функцію, зводячи її соціальне призначення до попередження боротьби за поліпшення умов оплати праці на час дії такого договору. Ця функція нерозривно пов'язана з функціями соціального захисту й координації інтересів учасників нормотворчого процесу; (2) добробуту суб'єктів, на які поширює свою дію локальний нормативний акт.

Наслідком першого аспекту може послужити гарантійна функція, що забезпечує стабільність у трудових відносинах на період дії колективного договору. Хоча законом і передбачено можливість внесення до нього змін і доповнень, але ця тривала й досить складна процедура стримуватиме роботодавця від прагнення змінити положення цього договору. Метою даної функції є забезпечення стабільного положення працівників як найбільш уразливої сторони соціального партнерства.

У розвиток розглянутого другого аспекту виникає така функція локальних нормативних актів, як підвищення рівня встановлених державою гарантій трудових прав працівників.

Усі розглянуті вище функції локальних актів з питань оплати праці зумовлені перш за все своєю соціальною спрямованістю й об'єктивною необхідністю в їх прийнятті. Вони найбільш чітко віддзеркалюють правову природу актів з досліджуваної проблеми.

Що стосується таких функцій, як реалізація, конкретизація, доповнення й деталізація законодавчих актів, то їх розвиток відбувається паралельно з усіма зазначеними вище функціями, а періодичне посилення ролі кожної з них виявляється в локальному регулюванні під впливом політико-економічних чинників у процесі розвитку держави.

Як бачимо, функції локального регулювання оплати праці повинні підкреслювати специфіку даного явища, виявляти притаманні йому властивості. У результаті дослідження соціального, економічного, правового призначення функцій можемо зробити висновок, що локальне регулювання виявляється найефективнішим у вирішенні питань оплати праці. Вони досить різноманітні, мають властиві тільки їм особливості, що відрізняють їх не тільки від загально-правових, інституційних, а й від функцій локальних норм взагалі. Поперемінне зростання впливу тієї чи іншої функції зумовлено історичною епохою, економічними особливостями дій роботодавців, у межах компетенції яких розробляються, приймаються й реалізуються норми локальних актів.

**Вапнярчук Н. М.,**

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

## **ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА – ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ НАПРЯМКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ**

Інноваційний тип розвитку, який сьогодні активно пропагується державою, вимагає формування нової освітньої політики й активізації інноваційних змін усіх складових системи освіти. Адже освіта є стратегічним ресурсом соціально-економічного, культурного й духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й іміджу держави, створення умов для самореалізації кожної особистості. Освіта в сучасному глобалізованому й інформатизованому світі набуває все більшого значення як вирішальний чинник суспільного прогресу й національної безпеки, стає важливою складовою всебічного розвитку людської особистості, поглиблення поваги до прав і свобод людини. Це основа соціального, економічного, духовного, інтелектуального та культурного розвитку суспільства й держави. Сьогодні цілком очевидно, що без необхідної освіти людина не зможе забезпечити собі належних умов життя та реалізуватись як особистість, а також усвідомити та захистити свої права.

Інтеграція України у світовий освітній простір вимагає постійного вдосконалення національної системи освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, реального забезпечення рівного доступу всіх її громадян до якісної освіти, модернізації змісту освіти й організації її адекватно світовим тенденціям і вимогам ринку праці, забезпечення безперервності освіти та навчання протягом усього життя, розвиток державно-громадської моделі управління. Сьогодні створюються принципово нові умови життя, які вимагають постійного самовдосконалення і оновлення знань, зростання самосвідомості й почуття відповідальності. З початку ХХІ ст. навчання протягом життя стає необхідним для всіх і тому має бути доступним для всіх. У документах ООН ідея безпе-

першої освіти включала спочатку тільки дошкільну та позашкільну, а також освіту дорослих. Після 2000 року трактування цього поняття стало конкретним і чітким. Освіта розглядається як єдине ціле, як послідовність і взаємозв'язок всіх її етапів протягом життя людини. Безперервна освіта – це головний принцип, який є основою розвитку кожного елемента освітньої системи.

У зв'язку з цим постає нагальна потреба в оновленні законодавчого поля, яке б забезпечувало правові й організаційні засади державного управління інноваційною діяльністю в освітній галузі та стимулювало інноваційну активність її суб'єктів. Першочерговою задачею наразі є ухвалення Закону України «Про післядипломну освіту», проект якого розроблено на виконання Плану заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженого Указом Президента України від 23 квітня 2013 р. № 229. У розробці законопроекту взяли участь провідні експерти у сфері післядипломної освіти, представники закладів післядипломної освіти, міністерств, керівники структурних підрозділів МОН, науковці Національної академії педагогічних наук України. Указаним документом уперше передбачено унормування механізмів функціонування післядипломної освіти, її структури і форм, статусу навчальних закладів, установ, що надають освітні послуги в системі післядипломної освіти, працівників закладів післядипломної освіти, а також визначено коло осіб, на яких розповсюджується дія зазначеного Закону.

Наразі прийняття указанного законодавчого акта є необхідним, оскільки значення післядипломної освіти постійно зростає та полягає, насамперед, у тому, що (а) створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем; (б) зменшується кількість працівників, які звільняються; (в) постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду; (г) впливає на розмір оплати праці; (д) є важливим стимулом кар'єрного просування.

При цьому головну роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі. Зокрема, остання повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини, здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти загалом та післядипломної, зокрема.

Вагома роль також відведена трудовому праву, яке (1) встановлює правові гарантії для реалізації права громадянина на освіту, в тому числі професійне; (2) стимулює професійне навчання працівників; (3) встановлює кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, тим самим, визначаючи зміст професійного навчання; (4) створює сприятливі умови для суміщення праці та навчання; (5) встановлює пільги і переваги для осіб, які проходять професійне навчання, в тому числі і без відриву від виробництва; (6) встановлює види навчання та їх організаційні форми; (7) встановлює правові форми професійного навчання.

До першочергових завдань, які повинні бути вирішені на основі вдосконаленої нормативно-правової бази загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців слід віднести: (а) приведення обсягів та змісту перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у відповідність з поточними і перспективними потребами держави; (б) формування змісту навчання, виходячи з його цільового спрямування, посадових обов'язків фахівців, попередньо отриманої освіти, досвіду діяльності, індивідуальних інтересів і потреб громадян; (в) застосування сучасних навчальних технологій, які передбачають диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційної, очно-заочної та екстернатної форм навчання; (г) розробка і постійне вдосконалення змісту післядипломної освіти, забезпечення органічної єдності з системою підготовки фахівців через врахування потреб ринку праці; (д) оптимізація мережі навчальних закладів системи післядипломної освіти на основі поточного та стратегічного планування потреб у професійному навчанні фахівців; (е) закріплення в Трудовому кодексі 1) принципу безперервності професійного навчання протягом усього трудового життя працівника в якості принципу правового регулювання трудових відносин; 2) права працівника на просування по службі за результатами успішно пройденого професійного навчання за напрямом роботодавця і в разі наявності вакантної посади, відповідної кваліфікаційним рівнем працівника; (є) установа спеціальним законом механізму обов'язкового щорічного відрахування роботодавцем коштів на професійне навчання працівників у відсотковому відношенні до суми фонду оплати праці; (ж) розроблення комплексної державної програми підготовки кваліфікованих кадрів; (з) прийняття Закону України «Про післядипломну освіту».

**Грищенко Р. С.,**

канд. юрид. наук, військовий прокурор  
Харківського гарнізону

## **ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК ОБ'ЄКТ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ**

На сьогоднішній день, трудовій дисципліні, як одному із найбільш важливіших чинників забезпечення ефективного функціонування підприємства, приділяється чимала кількість уваги збоку науковців, однак при цьому дана категорія є недостатньо дослідженою як об'єкт дисциплінарного проступку. Якщо говорити про офіційне визначення трудової дисципліни, то у діючому КЗпП України (далі – Кодекс) його немає, втім у ст. 139 Кодексу закріплено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Втім на сторінках наукової та навчальної літератури пропонується досить багато точок зору щодо тлумачення сутнісного змісту та ключових ознак трудової дисципліни. Так, Ю. П. Дмитренко розуміє трудову дисципліну як систему правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють повноваження сторін трудового договору, а також передбачають заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків. Автор наголошує, що вона ґрунтується на свідомому й сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою високопродуктивної праці. М. І. Іншин у своїх працях пише, що дисципліна – це установлений нормами права порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав і виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва.

Цікавою видається думка, яку висловлює В. В. Форманюк. Юрист вважає, що термін «дисципліна праці» необхідно розглядати в об'єктивному та суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється сукупність правових норм, які встановлені для підтримання певного правопорядку в організації. В суб'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється рівень дотримання працівниками своїх конкретних обов'язків відповідно до укладеного трудового договору чи

закріплених у локальних актах підприємства. В. В. Форманюк відмічає, що як правову категорію дисципліну праці необхідно розуміти та розглядати у чотирьох аспектах. По-перше, як один з основних принципів трудового права – забезпечення виконання трудових обов'язків сторін трудового договору. Забезпечувати дотримання дисципліни праці в організації зобов'язаний роботодавець, його адміністрація. Цей принцип конкретизується у трьох інших аспектах дисципліни праці. По-друге, як елемент трудових правовідносин. Правове регулювання дисципліни праці на підприємстві, в установі, організації необхідне для підтримання правопорядку у трудових відносинах, оскільки трудова дисципліна необхідна як роботодавцю, так і трудовому колективу, окремому працівнику для найбільш успішного досягнення виробничих цілей підприємства». По-третє, як один з інститутів трудового права – система норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок організації, обов'язки робітника і роботодавця, що встановлює також заходи заохочення за відповідну доброякісну працю, успіхи у праці та дисциплінарну відповідальність за порушення дисципліни праці. По-четверте, як фактичну поведінку, тобто рівень дотримання всіма на виробництві дисципліни праці. Цей рівень може бути: високим – якщо всі учасники трудового процесу дотримуються дисципліни праці; середнім – якщо у окремих з них є певні відхилення, порушення; низьким – якщо є приватні, масові порушення працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку. О. А. Грішнов вважає, що трудову дисципліну можна розуміти у вузькому контексті як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Досконале виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом становить дисципліну технологічну. Своєчасна й точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки охоплюються змістом виробничої дисципліни. У свою чергу у більш просторому сенсі, на думку автора, зазначена дисципліна полягає у тому, що окрім вищезазначених вимог, також включає сумлінне й своєчасне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

З викладено видно, що серед дослідників немає єдиної точки зору щодо того, що являє собою дисципліна праці (або трудова дисципліна). Перші правники акцентують увагу на об'єктивному аспекті даного явища, тобто характеризують його як трудово-правовий інститут – сукупність правових норм, що є однорідними за предметом свого регулювання, в якості якого виступає поведінка найманих працівників під час виконання своїх

трудова функція та відповідних їм обов'язків; другі – суб'єктивному, тобто належному виконанні працівниками своїх трудових функцій, обов'язків і законних розпоряджень і вказівок роботодавця; треті, характеризуючи трудову дисципліну вказують обидва вищезгадані аспекти. Саме остання позиція, на наше переконання, є найбільш справедливою, оскільки порядок, встановлення і підтримка якого переслідує дисципліна, передбачає як наявність об'єктивних юридичних правил поведінки, так і сприйняття та усвідомлення даних правил працівником і готовність їм слідувати під час виконання своїх трудових функцій і обов'язків.

Щодо трудової дисципліни як об'єкта дисциплінарного проступку, то на наше переконання, визначати її в якості такого буде не зовсім вірним, оскільки вона є, швидше, засобом (інструментом) впорядкування та забезпечення належного протікання трудових відносин. А отже, вчиняючи проступок, особа хоча й порушує дисципліну і встановлений нею порядок, втім зашкоджує чи несе загрозу завдання шкоди самим трудовим та тісно пов'язаним із ними відносинам, зокрема правам та законним інтересам суб'єктів даних відносин. Тобто порушення трудової дисципліни – це порушення нормативних приписів, якими встановлений відповідний порядок. Однак самі по собі ці приписи не є об'єктом посягання, ним є те, що ці приписи впорядковують, охороняють та захищають.

**Дибань М. П.,**

канд. юрид. наук, директор Юридичної консультації «Юридична клініка» Національного авіаційного університету

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СПРИЯТЛИВОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

В доктрині трудового права усталеною є точка зору, що ефективність функціонування ринку праці полягає у дієвому правовому механізмі реалізації дотримання одного з головних принципів трудового права – принципу сприяння.

Важливість принципу сприяння полягає в тому, що договори про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами законодавства, хоча повинні бути спрямовані на, так зване, сприяння працівникам, а відповідно, і на покращення їхнього становища в трудових відносинах. Норма щодо недопустимості обмеження прав

людини (в тому числі і трудових), чітко закріплена в міжнародному законодавстві, зокрема в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р., де записано, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що відносно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, дана держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві. В законодавстві про працю України, принцип сприяє втілений в статті 9 КЗпП України, згідно якої, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Вказана стаття покликана слугувати дієвій реалізації захисту працівників від порушення роботодавцями їх трудових прав. Дотримання в трудовому договорі гарантій визначених законодавством (тривалість робочого часу, право на щорічні відпустки, мінімальна заробітна плата тощо) є ефективними важелями реалізації гуманістичної функції трудового права. Разом з тим, лібералізація трудових відносин, збільшення можливостей для роботодавців мають не лише позитивні наслідки щодо розширення додаткових умов трудового договору (соціальний пакет тощо), але й поглиблюють проблеми порушення трудових прав працівників, що по суті призводить до недотримання принципу сприяє втілений. Варто звернути увагу, що серед науковців немає однак позиції по питанню обов'язковості дотримання принципу сприяє втілений в трудових відносинах. Деякі вчені висловлюють точку зору, що принцип сприяє втілений в нових ринкових умовах фактично стає перешкодою для узгодження інтересів сторін трудового договору, цей принцип не дозволяє повною мірою визначити умови трудового договору, на які погоджуються сторони. Зокрема, означеної позиції щодо змісту ст. 9 КЗпП України висловлюють розробники Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, які розглядають вказану статтю як перешкоду для інтенсифікації використання трудового творчого потенціалу працівників, що у цілому позбавляє сторони договорів про працю стимулів у прийнятті на себе додаткових обов'язків чи відмові від прав. Трудові правовідносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків. У зв'язку з цим, актуальною є проблема меж застосування принципу сприяє втілений у трудовому договорі. На нашу думку, відмова в трудовому договорі від трудових гарантій, визначених у законодавстві про працю, є неправомірною і не може допускатися навіть за

умови компенсації даної відмови іншими видами гарантій, пільг тощо. Особливо це гостро звучить на початковому етапі формування ринкової економіки, коли законодавчі гарантії в сфері трудових відносин є чи не єдиним важелем впливу на роботодавця. Відповідно, навряд чи доцільно на цьому етапі вести мову щодо можливості впровадження дозволу погіршення становища працівників у трудовому договорі порівняно з чинним законодавством, навпаки в цей складний період дотримання роботодавцями трудових прав працівників потребує максимального контролю уповноважених державою органів, інакше навряд чи можна говорити про демократичні тенденції розвитку суспільства, в основі яких має бути дотримання прав людини. Тому збереження в процесі реформування трудового законодавства України принципу сприятливості є нагальною потребою сьогодення. В ст. 47 Проекту Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) від 20.05.2015 р. зазначається, що окремі умови трудового договору є недійсними, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством і колективним договором. В науці трудового права обґрунтовується слушна точка зору, що дія принципу сприятливості, повною мірою відповідає правовій природі трудових прав, який повинен знаходити практичну значимість у тому, що визначення сторонами умов трудового договору, ні в якому разі не повинно призводити до погіршення умов праці працівника. Нам імпонує такий підхід, тому, що він відповідає демократичним тенденціям модернізації трудового права. Дійсно, принцип сприятливості, це своєрідна домінанта в трудових відносинах, що має спрямовувати на практичну площину захист працівників від порушення їх трудових прав. Разом з тим, практика засвідчує про поширені факти ігнорування роботодавцями дотримання принципу сприятливості у трудових відносинах. За результатами дослідження, проведеного Дослідницьким центром компанії Head Hunter, на українському ринку праці порушення трудових прав працівників стало масовим явищем. Три чверті респондентів заявляють, що роботодавці у різний спосіб порушують їхні законні права. Здебільшого роботодавець порушує право на відпустку (43 % респондентів), на оплату праці (42%) і компенсацію у разі звільнення (37%). Попри часті випадки порушення трудових прав, респонденти не готові активно їх відстоювати. Лише п'ята частина з них намагаються це робити, звертаються до роботодавця або у профспілку. Решта – обурюються, але діяти не наважуються (27%), або просто спокійно ставляться до незначних порушень (26%). Частина працівників вважають за краще скоріше звільнитися, якщо умови праці їх не влаштовують, ніж відстоювати свої права. А ще 18% опита-

них – не вірять у результативність боротьби працівників за свої права. При цьому 78% респондентів визнали, що хоча б раз у житті намагалися відстоювати свої трудові права. Частіше працівники розмовляли з роботодавцем (42%), намагалися пояснити, що їх не влаштовує. 30% радилися з колегами і просили поради. А випадки звернення до суду або у профспілку траплялися досить рідко (2%).

Насамперед порушення принципу сприяєливості у трудових відносинах торкається сфери порушення трудових прав працівників на оплату праці. Виплата заробітної плати в конвертах, невиплата вихідної допомоги при звільненні, попри встановлену відповідальність роботодавців, стали звичайною практикою в трудових відносинах. Така ситуація негативно позначається на сумлінності працівників як сторони трудового договору, працівники не відчують стимулу до продуктивної праці, бо нівелюється довіра в трудових правовідносинах, і як наслідок, від такого стану речей деформується суспільне розуміння практичної значимості сумлінності працівників в трудових правовідносинах, адже вони за такого ігнорування роботодавцями вимог законодавства про працю, не вбачають потреби в продуктивній праці. Це, звичайно, в свою чергу негативно впливає на ринок праці в цілому і не сприяє ефективному розвитку економіки держави.

Таким чином, ми можемо підвести підсумок, що кризові економічні явища, неврегульованість ринку праці зумовлюють необхідність спрямувати реформаторські процеси в трудовому законодавстві не лише на збереження принципу сприяєливості, але й на суттєве поглиблення його значення для сторін трудових правовідносин, що дозволить підвищити ступінь захисту працівників від порушення їх трудових прав.

**Duma A.,**

PhD., assistant of the department of labour law, National Law University Yaroslav Mudryi

## **TO THE QUESTION OF DETERMINING THE LEGAL POSSIBILITY AND CASES OF NOT RENEWING AN EMPLOYEE AT WORK**

The problem under consideration is correlated with the problem of payment of compensation in the case of unlawful release, which is referred to in Art. 10

ILO Convention No. 158. It is necessary to note that the provision of this article does not strictly prescribe resumption of employees in the event of unlawful dismissal and provides as a compulsory alternative – payment of appropriate compensation or other assistance which may be considered expedient.

In those countries, which have market economies, this practice exists. Even if a dismissed employee is reinstated at a previous job (although this happens rarely), the employer's disagreement with the court decision leads to the monetary compensation payment for the employee. However, according to the provisions of the current labor legislation of Ukraine, the employer is obliged, according to the court's decision, to renew the work of an employee who previously performed it.

In the case, when a dismissal is found unjustified or unfair, in the most countries with market economies, there are legislation provides for the alternatives of either reinstating an employee or paying him financial compensation. In a number of countries (Australia, Germany, Italy, Slovakia, the Republic of Korea), the employee has a right to choose between these opportunities. In Spain, the Netherlands, Portugal and the Czech Republic, the employer has the right to choose, in case if the court decides to reinstate the employee, so he can have some benefit from the payment of appropriate financial compensation. In Belgium, the United Kingdom and Finland, there are a renewal at work as a sanction for unlawful dismissal is not foreseen, and in Spain, Canada, the United States, France, Switzerland and Japan, it is only mandatory if the dismissal is linked to a particular type of discrimination. In this case, the renewal does not necessarily imply the resumption of work at the previous workplace: by the court's decision, the employee can be renewed at the previous as well as at another workplace at the same or another enterprise of the company. The possibility of reinstatement at work is governed by the rules of Australian common law and is only allowed in exceptional cases, and courts rarely make such decisions.

Distinguished feature of the most countries in the Anglo-Saxon legal system, the South African Commission for reconciliation, mediation and arbitration in cases of unfair dismissal most often decides to renew work or renew a contract of employment. The decision to pay compensation is taken either at the request of the dismissed person, or in the case of constructive dismissal, or when the resumption of work is impractical. In the event of dismissal automatically found unfair, the Commission is entitled to oblige the

employer to pay compensation not exceeding two years' earnings. In other cases of unfair dismissal, the amount of compensation may not exceed the employee's salary for the year.

The concept of unfair dismissal is enshrined in the Labor Law of the Republic of South Africa. All kinds of unfair dismissal are divided in this law into three categories:

- dismissals, the injustice of which is recognized «automatically» in the presence of certain grounds (ie, those that involve violations of fundamental rights of employees);

- dismissals that the employer could not justify by the employee's misconduct, his / her non-compliance with this work, his / her inability to perform his / her duties, or his / her production need;

- dismissals made in violation of the established procedure (for example, the employer refused to take the employee to work after the end of the childcare leave).

Suppose that in the case of a resumption of an employee who previously performed it and the dismissal of one who is currently performing it, the prerogative of leaving the job may be granted to an employee with a higher qualification and / or specialization. Another employee should be offered another existing job. Of course, the question arises: how will this be established, and most importantly – who will be charged with this obligation? Such a subject could be a judicial authority who, on the basis of the arguments provided by the employer, should conclude which employee is more appropriate to leave in the workplace. This conclusion can be drawn from the reasoning that the court decision itself will be the basis for returning one employee to work and dismissing another. However, it is doubtful that it is up to the court to decide whether it is possible to leave both employees at work or to leave them to a more competitive employee due to the latter's absence.

In support of this conclusion, we emphasize that the state and its bodies are subjects of labor law. Court in accordance with Art. 5 of the Law of Ukraine «On Judiciary and Status of Judges» is a state body for the administration of justice. As A. M. Slyusar rightly points out, the competence of any state body or its official is derivative and cannot be expressed by any independent interest. Any state body serves as the bearer of part of the rights to exercise state power within its competence. On the basis of the above it can be assured that the court, being a law enforcement body, does not have the right to determine the fate of employees in the case of renewal of an employee's previous work and

termination of an employment contract on the basis of item 6 of Art. 40 Labor Code of Ukraine.

In this way, it may be possible to strike a balance between the interests of the employer in the need of highly qualified personnel, which will help to increase the level of production and competitiveness of the enterprise and the interests of the workers, but this will be a serious disadvantage because it will be possible to dismiss anyone, and employers will have the opportunity liability for unlawful dismissal of employees. The legislative solution to the problem of not restoring, in some cases, workers to work must be based on the provisions of the Constitution of Ukraine. As V. I. Shcherbina points out, the protection of citizens from unlawful release is guaranteed by part 5 of Art. 43 of the Basic Law of Ukraine, which formulates a fundamental norm for establishing the content of labor legislation, which contains guarantees for workers in case of their illegal dismissal. But this rule does not guarantee no renewal at work. If the employee does not insist on renewal, the principles of freedom of labor (parts 1 and 3 of Article 43 of the Constitution of Ukraine) and the rule of law (Part 1, Article 8) must apply, and the dismissed person should not be renewed at work. Thus, monetary compensation instead of renewal of an employee at work is a violation of Art. 43 of the Constitution of Ukraine, because by the current norms there is no «advantage» to occupy a specific staffing unit of a newly hired employee is entitled. We consider that the legal structure «in the case of dismissal without legal basis or unlawful transfer to another job, the employee must be renewed at the previous work by the body, which considers the labor dispute», which is stipulated by the provision of Art. 235 of the Labor Code of Ukraine, should be considered solely as a constitutional guarantee of judicial protection of the human right to work, since it is a return of the employee to his former legal status.

The Constitution of Ukraine proclaims the principles of inadmissibility of restriction or abrogation of human and citizen's rights and freedoms, as well as the necessity of their restoration in case of violation. Both employees (both those who are fired and those who are renewed) generally have the same status but different opportunities. However, the recruited employee is given preference, and he is fully restored to his rights as his status has arisen before. In this regard, the person whom the employer is compelled to dismiss, in our opinion, needs special protection, which necessitates the establishment of an extended list of safeguards against it.

**Kovach Denys,**

PhD, Assistant of the department of civil defense and law, Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

**Kovach Bogdana,**

Student of the National Law University Yaroslaw Mudryi

## **PROTECTION OF WOMEN DURING PREGNANCY AND MATERNITY IN THE EU**

Raising a family is a cherished goal for many working people. Yet pregnancy and maternity are an especially vulnerable time for working women and their families. Expectant and nursing mothers require special protection to prevent harm to their or their infants' health, and they need adequate time to give birth, to recover, and to nurse their children. At the same time, they also require protection to ensure that they will not lose their job simply because of pregnancy or maternity leave. Such protection not only ensures a woman's equal access to employment, it also ensures the continuation of often vital income which is necessary for the well-being of her entire family. Safeguarding the health of expectant and nursing mothers and protecting them from job discrimination is a precondition for achieving genuine equality of opportunity and treatment for men and women at work and enabling workers to raise families in conditions of security.

The current labor legislation in Ukraine provides appropriate guarantees and privileges for pregnant women and women with children, which, due to known circumstances, cannot, on a par with other employees, fully comply with the obligations stipulated by general norms in labor relations. Such an orientation of the national legislation regulating labor relations with the participation of pregnant women and women with children is in line with the content of many acts of the Council of Europe and the European Union.

According to Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) [ratifications ] which is the most up-to-date international labourstandard on maternity protection, although the earlier relevant instruments – the Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3), and the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) – are still in force for countries in certain countries. Convention No. 183 provides for 14 weeks of maternity benefit to women to whom the instrument applies. Women who are absent from work on maternity leave shall be entitled to a cash benefit which ensures that they can maintain

themselves and their child in proper conditions of health and with a suitable standard of living and which shall be no less than two-thirds of her previous earnings or a comparable amount. The convention also requires ratifying states to take measures to ensure that a pregnant woman or nursing mother is not obliged to perform work, which has been determined to be harmful to her health or that of her child, and provides for protection from discrimination based on maternity. The standard also prohibits employers to terminate the employment of a woman during pregnancy or absence on maternity leave, or during a period following her return to work, except on grounds unrelated to pregnancy, childbirth and its consequences, or nursing. Women returning to work must be returned to the same position or an equivalent position paid at the same rate. Also provides a woman the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

In the light of ILO Convention C-183 (2000) and Recommendation 191) maternity protection at the workplace means defending women's rights to work. It also connotes that women work in dignity and benefit from conditions that exclude discrimination and discriminatory practices based on their sex and their reproductive role. Maternity protection also signifies that mothers and babies are entitled to safety at work and to healthy surroundings at the workplace. Moreover, it stands for allowing new mothers to take a paid maternity leave from work that is long enough to ensure their own health and rest and also the healthy beginnings of their child – enough time to bond with their child. It also means that the replacement pay is high enough to ensure a decent standard of living. Also, being entitled to a leave implies being assured that her job awaits her upon her return from maternity leave. And of course, maternity protection also means that women have the right to work in an environment that facilitates breastfeeding when they return to work and thus are entitled to breastfeeding breaks, breastfeeding facilities and crèches at the place of work as put down in recommendation 191.

At a time when many workers are experiencing cut-backs and a reduction in benefits, protective measures for parents in the workplace may come under increasing pressure. However it is a fundamental requirement of any legal system which aspires to ensure both equality of opportunity and equality of outcome that such workers must be protected and should not be made to suffer as a result of being a parent. This protection must apply both in the workplace and during any period of time that they may be out of the workplace due to their pregnancy or maternity or parental leave. The duration and conditions of maternity leave, like all social policies, are not the same in all member states of the European Union. Each country has the ability independently respond to

their own social problems. However, there are general recommendations and rules that are binding on all EU member states, which guarantee the fundamental rights of EU citizens in this area. The same is true in the case of a decree. Every woman in the European Union during pregnancy has the right to leave time without loss of salary to undergo the necessary medical examinations, if this examination cannot be carried out during non-working hours. The EU also has a general rule that a woman cannot be fired due to pregnancy during the entire period of the decree. It is possible to dismiss a woman only after the expiration of maternity leave, but only in an exceptional case that is not related to her condition and which is permitted by the legislation of the specific EU country where the woman works. In some Member States of the European Union, in order to dismiss a woman after the end of the decree, the employer needs to obtain a special permit.

During the last 30 years there has been a significant increase in the number of working women. Their economic independence increased, the number of women with completed secondary and higher education increased, which allowed them to take up jobs that in the past were mainly occupied by men. Compared to men, women are still at a disadvantage in both professional and family life. The European Union is trying to change the situation with the help of amendments in legislation, and special programs of assistance to women, in which it supports the creation of equal opportunities for men and women. More than half of the unemployed in the EU are women, but the European Union is trying to change this situation. European Labour law has achieved a considerable amount of that protection to date, but there is still a great deal of work which remains to be done.

**Конопельцева О. О.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ОБОВ'ЯЗКОВІ МЕДИЧНІ ОГЛЯДИ ПРАЦІВНИКІВ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

Право людини на охорону здоров'я відноситься до категорії основних і невідчужуваних прав. Воно є невід'ємним і непорушним, фундаменталь-

ним і природним, що носить індивідуальний характер. Визнаючи здоров'я людини як об'єктивну необхідність для трудових відносин, законодавець закріпив у ст. 169 КЗпП України положення про обов'язкове проходження обов'язкового медичного огляду особами при прийнятті на роботу (попереднього), протягом трудової діяльності для працівників зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці чи де є потреба у професійному доборі (періодичного), а також щорічного обов'язкового для осіб віком до 21 року.

Незважаючи на велику кількість нормативно-правових актів, що регулюють механізм проведення медичних оглядів, зокрема, Закони України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення, Основи законодавства України про охорону здоров'я, Накази Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб», постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» та ін., жоден з них системно не врегулює зазначені відносини. У вітчизняному законодавстві відсутнє і визначення поняття «медичний огляд», що в результаті обтяжує чітке розуміння даної правової форми й застосування її на практиці.

Дана проблематика не знайшла своє вирішення і в проекті ТК України, оскільки в ст. 27, 285 проекту лише йдеться про обов'язковість проходження медичного огляду для осіб при прийнятті на роботу, у випадках передбачених законодавством.

В юридичній літературі здійснювалися спроби дати визначення поняттю «медичний огляд». Так, у Великій українській юридичній енциклопедії під медичним оглядом розуміють, здійснюване закладом охорони здоров'я вивчення стану здоров'я працівника з метою визначення його придатності до виконання певної роботи (професії). Н. М. Хуторян розглядає медичний огляд як визначення відповідності стану здоров'я працівника щодо придатності виконувати ту чи іншу роботу. На нашу думку, науковці у запропонованих визначеннях не врахували їх специфічні ознаки, що характеризують такий огляд, а саме: суб'єкти, які уповноважені його проводити та вказівку на обов'язок проходити таку процедуру.

Натомість, Наньєва М. І запропонувала визначити медичний огляд як охоронний та превентивний захід, і при цьому підкреслила, що його проходження є обов'язковим для працівників певних категорій у передбачених законодавством випадках, з метою збереження стану здоров'я працівників, а також встановлення їхньої здатності виконувати певну роботу.

Івчук Ю. Ю. вважає, що під медичним оглядом працівників необхідно розуміти лікувально-профілактичний захід, що проводиться з метою виявлення порушень стану здоров'я працівників, а також з метою охорони здоров'я населення, попередження виникнення та розповсюдження захворювань. Дане визначення заслуговує на певну увагу, але в такому вигляді не може відобразитися в законі, оскільки в ньому бракує юридичних складників.

Дійсно, проходження медичного огляду працівника має досить велике значення, оскільки завдяки йому визначається ступінь здоров'я людини, його відповідність показникам і вимогам для нормальної життєдіяльності.

Для визначення змісту поняття «медичний огляд» треба чітко з'ясувати його призначення, завдання й цілі. Так, його призначенням є встановлення фізичної придатності працівника до виконання відповідної роботи. Під час проходження медичного огляду працівника, вирішується питання: «чи може (здатен) працівник за конкретно визначеною професією, посадою чи спеціальністю виконувати запропоновану роботу без шкоди для свого здоров'я та оточуючих?». Так, наприклад, працівники харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення й може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь, а також працівники, зайняті на роботах важких і зі шкідливими або небезпечними умовами праці, повинні обов'язково проходити попередні (до прийняття на роботу) і періодичні медичні огляди (ч. 2 ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р.). Обов'язкові медичні огляди при прийнятті на роботу (попередні) та протягом трудової діяльності (періодичні) проводяться за рахунок роботодавця.

Завданням медичного огляду є визначення ступеня стану здоров'я людини, його відповідності показникам і вимогам, потрібним для якісної участі в процесі праці.

Аналізуючи цілі медичного огляду, можемо в загальному вигляді визначити їх наступним чином: (а) виявлення загальних захворювань, що є протипоказанням для продовження трудової діяльності; (б) здійснення контролю за станом здоров'я працівників, своєчасне виявлення початкових форм професійних захворювань та ранніх ознак впливу на здоров'я шкідливих чи небезпечних виробничих чинників; (в) профілактика проведення реабілітаційних заходів, направлених на збереження і відновлення працездатності працівників; (г) визначення стану здоров'я працюючого (реєстрація показників) і можливості продовження своєї трудової функції в умовах шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища без його погіршення; (д) вирішення в індивідуальному порядку питання про можливість продовження чи відсторонення працівника від роботи.

Проведення медичного огляду є важливою процедурою не тільки для здоров'я працюючого, а для його оточення, адже завдяки проходженню медичного огляду в останнього з'являється можливість попередити виникнення й розвиток професійного захворювання, вчасно провести профілактику на стадіях передхвороби або в період її функціонування. Ось чому, роботодавець згідно з чиним законодавством несе особисту відповідальність за організацію і своєчасність проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів і допуск їх до роботи без необхідного медичного висновку.

Негативний результат проходження медичного огляду породжує право роботодавця відмовити претендентові в прийнятті на роботу, якщо згідно з медичним висновком він не відповідає передбаченим у законодавстві вимогам щодо стану здоров'я.

Медичний огляд, з одного боку можливо розглядати як медичну процедуру, а з другого – як передбачений законодавством механізм визначення можливості працівника виконувати роботу без шкоди для свого здоров'я. Огляд, як спеціальна медично-правова форма визначення стану здоров'я працівника, характеризується медичними і правовими ознаками. До правових ознак, що характеризує медичний огляд можна віднести, зокрема: (а) регламентований законодавством механізм визначення стану здоров'я працівника; (б) порядок проведення огляду має складну структуру та складається з послідовно-підпорядкованих етапів; (в) мета проведення огляду полягає у з'ясуванні стану здоров'я і його ступеня, необхідного для трудової діяльності; (г) визначене коло працівників, яким потрібно проходити обов'язковий медичний огляд; (г) результат медично-

го огляду може впливати на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин.

Отже, пропонуємо в ст. 27 проекту ТК України закріпити таку правову категорію, як медичний огляд й визначити її наступним чином: «Медичний огляд працівників – це механізм фіксації стану здоров'я працівників, який є обов'язковим у передбачених законодавством випадках і в порядку, що проводиться закладами охорони здоров'я, з метою встановлення ступеня відповідності стану здоров'я вимогам професії, спеціальності, кваліфікації й виявлення захворювань, які за умови дії шкідливих або небезпечних факторів можуть загострюватися чи сприяти розвитку професійних захворювань, результат якого впливатиме на виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин».

**Луценко О. Є.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

На практиці й досі не визначено чи є голова об'єднаної територіальної громади (далі – ОТГ) або староста територіальної громади суб'єктами дисциплінарної відповідальності? Відповідно до ст. 12 Закону України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні» голова об'єднаної територіальної громади є виборною посадовою особою місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 14<sup>1</sup> цього ж Закону староста є виборною посадовою особою місцевого самоврядування. Посадова особа місцевого самоврядування – особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Згідно з ч. 1 ст. 12 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» сільський, селищний, міський голова є головною посадовою

особою територіальної громади відповідно села (добровільного об'єднання в одну територіальну громаду жителів кількох сіл), селища, міста. Відповідно до ч. 2 ст. 12 вказаного Закону сільський, селищний, міський голова обирається відповідною територіальною громадою на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування в порядку, визначеному законом, і здійснює свої повноваження на постійній основі. Строк повноважень сільського, селищного, міського голови, обраного на чергових місцевих виборах, визначається Конституцією України.

У Розділі VI «Відповідальність за порушення законодавства про службу в органах місцевого самоврядування» Закону України від 07.06.2001 р. №2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» не передбачено можливість притягнення посадової особи до дисциплінарної відповідальності. У свою чергу, у ст. 23 зазначеного Закону визначено, що особи, винні у порушенні законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, притягуються до *цивільної, адміністративної або кримінальної відповідальності* згідно із законом. Як бачимо, дисциплінарна відповідальність у цьому переліку відсутня.

Слід зауважити, що серед основних принципів служби в органах місцевого самоврядування, які закріплені у ст. 4 вищезазначеного Закону, передбачено принцип *персональної відповідальності за порушення дисципліни і неналежне виконання службових обов'язків*. І нарешті, лише у ст. 19 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», серед іншого, передбачається, що *особливості дисциплінарної відповідальності посадових осіб місцевого самоврядування, пов'язаних із службою в органах місцевого самоврядування, забезпечуються у порядку, передбаченому законом*. Однак до цього часу такий порядок законодавчо не визначений.

Як бачимо, законодавство з цього питання є недостатньо чітким. Ніби законодавець і згадав про дисциплінарну відповідальність, і принцип такий передбачив, однак далі цього не пішов. Жодного механізму застосування цього виду відповідальності до такого спеціального суб'єкта, як посадова особа місцевого самоврядування, в законодавстві не встановлено. Більш того, в законодавстві щодо місцевого самоврядування не передбачено спеціальних дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до посадових осіб органів місцевого самоврядування, як це, наприклад, передбачено у ст. 66 Закону України від 10.12.2015 р. №889-VIII «Про

державну службу», а тому до посадових осіб органів місцевого самоврядування можуть застосовуватися лише загальні дисциплінарні стягнення, передбачені ст. 147 Кодексу законів про працю України: *догана та звільнення*. Так само відсутній і перелік дисциплінарних проступків, за які може притягатися посадова особа місцевого самоврядування. З огляду на це, можемо констатувати досить серйозну законодавчу невизначеність та численні правові колізії в питанні визначення змістовних та процедурних питань щодо притягнення посадових осіб місцевого самоврядування до дисциплінарної відповідальності.

Разом з цим, Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР у ст. 74 визначено, що посадові особи місцевого самоврядування несуть відповідальність за свою діяльність перед територіальною громадою, державою, юридичними і фізичними особами.

Одним із ключових моментів для визначення можливості притягнення посадових осіб місцевого самоврядування до дисциплінарної відповідальності є особливості порядку набуття цього статусу. Як вже було зазначено вище, голова ОТГ та староста обираються відповідною територіальною громадою на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування в порядку, визначеному законом, і здійснюють свої повноваження на постійній основі.

Відповідно до ч. 2 ст. 147<sup>1</sup> КЗпП України працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Голова ОТГ та староста є суб'єктами дисциплінарної відповідальності, але треба враховувати той факт, що законодавчо, все ж таки, не визначено суб'єкта, який міг би притягти голову ОТГ чи старосту до дисциплінарної відповідальності. І це має наслідки на практиці, зокрема: «Місцевою прокуратурою було направлено вказівку селищному голові про вжиття невідкладних заходів та вирішення питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності старости села. Місцевою прокуратурою було виявлено порушення вимог Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо здійснення контролю та порядку відбування покарання у вигляді громадських робіт. До селищної ради було направлено громадянина для відбування громадських робіт. Згідно з розпорядженням селищного голови контроль за порядком та умовами відбування покарання у вигляді громадських робіт цього громадянина було закріплено за старостою села, який за висновками прокуратури до

своїх обов'язків ставився недобросовісно, що позбавило можливості здійснення контролю службою з питань пробації за порядком відбування громадянином покарання у вигляді громадських робіт, а тому винні повинні нести дисциплінарну відповідальність». Постає питання: а чи може селищний голова притягнути старосту села до дисциплінарної відповідальності?

Згідно з ч. 5 ст. 14<sup>1</sup> Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» староста є членом виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради за посадою. Отже, староста при виконанні своїх обов'язків вступає у службові взаємовідносини з сільським, селищним, міським головою, який здійснює керівництво апаратом ради та її виконавчого комітету (п. 7 ч. 4 ст. 42 України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. №280/97-ВР). Однак у цьому випадку ми не можемо говорити про підлеглість старости відповідному голові ради, оскільки в таких взаємовідносинах відсутні ознаки відносин влади та підпорядкування.

Виходячи з того, що староста не призначається на посаду сільським, селищним, міським головою (як певні інші посадові особи органів місцевого самоврядування), голова не може застосувати до нього заходи дисциплінарної відповідальності (ані догану, ані звільнення).

Згідно з ч. 2 та 3 ст. 54<sup>1</sup> Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» при здійсненні наданих повноважень староста є підзвітним, підконтрольним і відповідальним перед жителями відповідного села, селища, відповідальним – перед сільською, селищною, міською радою. Староста не рідше одного разу на рік звітує про свою роботу перед жителями відповідного села, селища на відкритій зустрічі з громадянами. На вимогу не менше половини депутатів сільської, селищної, міської ради староста інформує раду про свою роботу.

Говорячи про дисциплінарну відповідальність, треба зауважити, що виключно на пленарних засіданнях сільської, селищної, міської ради об'єднаної територіальної громади, утвореної відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», вирішуються питання про прийняття рішення щодо дострокового припинення повноважень старости у випадках, передбачених цим Законом (ч. 3 ст. 26 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні»). Отже, звільнити старосту чи голову ОТГ не вдасться, однак достроково припинити його повноваження можна. Проте це компетенція виключно відповідної ради, а не одноособово голови ради.

**Мельник В. В.,**

канд. юрид. наук, керуючий партнер  
Адвокатського об'єднання «Мельник  
і Квашин»

## **ДОСВІД ПОЛЬСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ У СФЕРІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ**

На сьогоднішній день не викликає жодних сумнівів, що українське законодавство, яке спрямовано на врегулювання питання вирішення трудових спорів у судовому порядку, потребує удосконалення. Однак, для того, щоб вирішити всі нагальні проблеми у зазначеній сфері, особливої актуальності набувають дослідження присвячені розгляду зарубіжного досвіду вирішення трудових спорів у судовому порядку. Зазначене, в першу чергу, пояснюється тим, що у багатьох країнах Європи та Світу, вже давно працюють спеціалізовані суди з трудових справ, які відіграють провідну роль при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, забезпечуючи при цьому максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин. В першу чергу, на нашу думку, необхідно приділяти увагу досвіду посткомуністичних країн, зокрема Польщі.

Ця Європейська держава викликає особливий інтерес, оскільки вона перша серед посткомуністичних країн обрала курс на євроінтеграцію. Цьому сприяла в першу чергу програма «шокової терапії» яка була запроваджена за ініціативою Лешка Бальцеровича на початку 1990-х років. Саме вона дозволила перетворити у цій державі планову економіку соціалістичного стилю на ринкову. Зазначене беззаперечно вплинуло і на регулювання трудових правовідносин. Розгляд, а також рішення трудових суперечок в Польщі, регулює Трудовий Кодекс Польської Республіки, а зокрема його дванадцятий розділ, з якого слідує основні права і обов'язки працівника і роботодавця в Польщі в ситуації виникнення між ними трудового спору. На підставі положень вищевказаного нормативно-правового акту, співробітник, в разі виникнення трудового спору, може звернутися до суду за допомогою у вирішенні його справи. Перед тим, як направити своє клопотання до суду, працівник може вимагати від роботодавця проведення погоджувальної процедури, так як згідно з польським законодавством, роботодавці і працівники в Польщі повинні прагнути до мирного врегулювання трудового спору. Варто також відмітити, що у Польщі Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» перед-

бачено залучення посередника з метою досягнення домовленості між сторонами. За відсутності згоди складається протокол розбіжностей із переліком позицій сторін. Суб'єкт, який веде колективний спір в інтересах працівників, може спробувати вирішити спір шляхом передачі його до колегії арбітражу. Характерною рисою польської системи є те, що сторони зазвичай запрошують стати посередником добре відомих, шанованих людей – депутатів і сенаторів, міністрів, видатних релігійних діячів.

Варто підкреслити, що в Польщі, працівник має право самостійно обирати спосіб вирішення трудового спору: у судовому порядку, чи шляхом примирення. В країні було створено окремі підрозділи судів для прийняття рішень стосовно трудового права та соціального страхування на всіх рівнях судової влади (окружний, обласний та апеляційний суди та окрема палата у Верховному суді Польщі). Заява на вирішення трудового спору може бути подана або в суди загальної юрисдикції (за місцем реєстрації позивача), або у суді, що стосується того місця, де позивач здійснював свою трудову діяльність. Слід звернути увагу і на той факт, що для реалізації гарантій особам надано право подавати позови, пов'язані з питаннями зайнятості. КПК дозволяє працівнику, який не має адвоката або юридичного радника, подавати позовні та інші засоби правового захисту за допомогою усних аргументів. Це виняток із загального правила використання письмової форми в судовому процесі. КПК передбачає спеціальний захист працівника у зв'язку з розглядом справи. У судовому процесі, пов'язаному з питаннями зайнятості, суд має право здійснювати контроль за певними правовими діями (тобто розглянути питання про врегулювання, відкликання клопотання, заперечення або обмежити позови, якщо такі дії суперечать інтересам працівника). При присудженні виплат працівнику, суд за заявою заявляє про те, що рішення може бути виконане негайно.

Завершуючи розгляд досвіду Польщі варто зазначити, що діяльність трудових судів в цій країні, як і в більшості європейських держав побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих професійними спілками та організаціями роботодавців. Такий склад суду покликаний забезпечити всебічне неупереджене розгляд спору і прийняття справедливого рішення. Велике значення має і те, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються в області трудового права, а непрофесійні судді – практики, які добре орієнтуються в питаннях праці і трудових відносин. Застосован-

ня такого досвіду, на наше переконання, буде корисним в Україні, особливо на сучасному етапі реформування всією судовою системою держави.

**Орлова Н. Г.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ**

Особливості трудових функцій окремих працівників у деяких сферах суспільної діяльності зумовлюють встановлення підвищених вимог у дотриманні такими працівниками дисципліни праці. Так, дисциплінарна відповідальність працівників плавскладу морського і річкового транспорту має специфіку: наявність підвищених заходів безпеки, направлених на охорону життя і здоров'я невизначеного кола осіб (пасажирів, членів екіпажу), географічна віддаленість виконання трудових обов'язків від конкретного роботодавця, наявність зобов'язань з дотримання національних законодавчих актів та міжнародних угод і конвенцій, ратифікованих Україною.

За порушення дисципліни у Статуті про дисципліну працівників морського транспорту, затвердженому Постановою Ради Міністрів СРСР від 25.05.1984 № 496, та Статуті про дисципліну працівників річкового транспорту СРСР, затвердженому Постановою Ради Міністрів СРСР від 26.08.1985 № 812 (є чинними згідно з Постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991), передбачені наступні заходи дисциплінарного стягнення: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або пониження на посаді на такий самий строк; переведення на судно із нижчою оплатою праці командного складу або на роботу на березі з урахуванням професії (спеціальності) на строк до одного року; позбавлення звання особи командного складу морських суден з вилученням диплома (кваліфікаційного свідоцтва) на строк

від одного до трьох років із наданням роботи з урахуванням професії (спеціальності); звільнення.

З метою вирішення питання стосовно актуальності існування досить широкого переліку стягнень на водному транспорті, доцільно більш детально проаналізувати ті специфічні заходи дисциплінарного стягнення, що зазначені у Статутах про дисципліну та передбачені для даної категорії працівників.

У науці трудового права під *зауваженням* розуміється осуд поведінки працівника у трудових відносинах шляхом висловлення роботодавцем критики відносно нього. Видається, що категорії «зауваження» і «догана» є ідентичними за правовими наслідками. У зв'язку із цим логічно припустити, що у суб'єкта, який приймає рішення про накладення дисциплінарного стягнення, постає питання стосовно розмежування цих заходів та визначення, який з них слід застосовувати у кожному конкретному випадку. Догану як вид дисциплінарного стягнення не слід дублювати подібним за суттю заходом впливу – зауваженням. Відтак, зауваження не слід включати до переліку дисциплінарних стягнень українського трудового законодавства.

*Догана* застосовується до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто правил поведінки, яких необхідно дотримуватися під час виконання трудових обов'язків. Думається, у сенсі психологічного впливу догани на працівника доречно вести мову про механізм мотивації. Мотивація у загальному розумінні є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Основна мета мотивації – застосування різних підходів до вирішення проблем праці й управління залежно від конкретної ситуації. Основна мета застосування догани – показати працівникові, що в нього є недоліки, допомогти подолати негативні риси в поведінці, сформулювати повагу до прийнятих в організації правил і попередити, що при повторенні такої поведінки працівник буде притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме більш суворі негативні правові наслідки. Догана як захід дисциплінарного впливу не має виховувати працівника-порушника з метою виправлення, а має скорегувати мотивацію працівника у його відношенні до роботи.

Стосовно *суворої догани* у юридичній літературі існує думка, що такий захід має бути фактично останнім попередженням працівника на шляху до його звільнення. Загальновідомо, що сувора догана вже містилася у КЗпП України, але була виключена з нього у 1991 році. Думається, наявність суворої догани серед заходів дисциплінарного стягнення, що за-

стосовуються до працівників водного транспорту, дублює функцію догани (так само, як і зауваження) та призводить до ускладнення правозастосування цих двох подібних за своєю суттю дисциплінарних стягнень, а тому є не виправданою.

Застосування до працівника заходу дисциплінарного стягнення у вигляді *попередження про неповну службову відповідність* сигналізує про недоліки у його трудовій діяльності та свідчить про те, що у разі відсутності відчутних позитивних змін у роботі, існує ймовірність розірвання з працівником трудового договору. За своєю сутністю дане стягнення є повідомленням працівника про: а) неналежне виконання ним обов'язків; б) ймовірність розірвання трудового договору при відсутності змін у здійсненні трудової діяльності. Йдеться фактично про констатацію роботодавцем факту невідповідності працівника займаній посаді, однак працівникові надається можливість виправлення недоліків у роботі.

Вбачається, що цей вид стягнення на водному транспорті має застосовуватися за виявлення найменшого натяку на недостатній професіоналізм та прояв неналежної підготовки – тобто таке стягнення пов'язане, головним чином, з недоліками, на виправлення яких необхідний певний час, протягом якого працівник водного транспорту має бути відсторонений від виконання трудової діяльності. Попередження про неповну службову відповідність має складну природу, так як причинний зв'язок між фактичним вчиненням проступку й висновком про невідповідність можна розглядати як недостатньо сумлінне виконання своїх трудових обов'язків за визначеною посадою на даний момент часу та як свідчення неспроможності конкретного працівника надалі добросовісно виконувати трудову функцію і вбачати наслідки своїх дій або бездіяльності через невідповідність освітнього рівня тому рівню підготовленості й компетентності, який вимагається за посадою.

На відміну від догани, такий захід дисциплінарного стягнення слід застосовувати при виникненні об'єктивної необхідності відсторонення працівника на час перепідготовки зі збереженням за ним посади. При цьому доцільним видається законодавче закріплення саме «попередження про неповну професійну відповідність», оскільки накладення такого стягнення означає надання роботодавцем негативної оцінки, у першу чергу, професійним характеристикам працівника.

Такі дисциплінарні стягнення як *переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або пониження на посаді на той же строк та переведення на судно із нижчою оплатою праці командного скла-*

*ду або на роботу на березі з урахуванням професії (спеціальності) на строк до одного року* тягнуть за собою несприятливі наслідки особистого, організаційного і майнового характеру одночасно. Незважаючи на те, що дисциплінарні переведення досить розповсюджені на підприємствах західних країн, такі дисциплінарні стягнення носять характер примусової праці та мають бути виключені зі Статутів про дисципліну працівників річкового та морського транспорту. Роботодавцю заборонено вимагати від працівника роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Заборона переводити працівника на іншу роботу, а також змінювати істотні умови праці без його згоди забезпечує реалізацію працівником свого права на працю; в її основу покладено заборону примусової праці. Добровільність вступу особи у договірні відносини як основна ознака трудового договору дозволяє розглядати сам договір у якості «антиподу» примусової праці, оскільки саме в ознаці «добровільність договору» у повній мірі проявляється принцип свободи праці. При виборі роботи для особи важливо знати, що у трудове правовідношення вона вступає як сторона трудового договору та збереже право вибору протягом усього трудового правовідношення.

Результатом накладення дисциплінарного стягнення у вигляді *позбавлення звання особи командного складу суден з вилученням диплома (кваліфікаційного свідоцтва) на термін від шести місяців до двох років на річковому транспорті та від одного до трьох років на морському транспорті із наданням роботи з урахуванням професії (спеціальності)* фактично є те ж саме переведення на іншу роботу, адже без документа про освіту працівник не зможе здійснювати свою трудову функцію відповідно до ст. 51 Кодексу торговельного мореплавства України. Вилучення диплома або кваліфікаційного свідоцтва, позбавлення особи звання може мати місце у випадках її некомпетентності, здійснення дій або бездіяльності, які можуть становити загрозу безпеці мореплавства і життя людей, виключно у судовому порядку, про що зазначено у ч. 3 ст. 51 КТМ України та у п. 14 Положення про звання осіб командного складу морських суден та порядок їх присвоєння від 7.08.2013.

Якщо проаналізувати підстави звільнення відповідно до Статутів про дисципліну працівників морського та річкового транспорту в Україні, більшість з них передбачені за порушення дисципліни, наслідки яких загрожують безпеці руху, життю і здоров'ю громадян, і є цілком виправданими. Перегляду потребує підстава у вигляді «вчинення проступку, несумісного з честю і гідністю громадянина».

Дійсно, формування у працівника правильного відношення до професійної честі та гідності сприятиме підтриманню трудової дисципліни та стимулюватиме до сумлінного виконання своїх трудових обов'язків, однак у положеннях Статутів про дисципліну працівників морського та річкового транспорту йдеться не про професійну честь та гідність, а про честь та гідність громадянина. Наявність такого положення пояснюється часом прийняття Статутів про дисципліну праці на водному транспорті, коли ідеологія була стрижнем процесу формування людини комуністичного суспільства і збереження її в цій якості. Сьогодні така підстава для звільнення працівника водного транспорту як «вчинення у період перебування за кордоном або при обслуговуванні іноземного судна в порту проступку, несумісного з честю і гідністю громадянина» втратила свою актуальність та має бути вилучена.

Таким чином, доцільним видається законодавчо закріпити наступні дисциплінарні стягнення, що накладаються за порушення трудової дисципліни на водному транспорті: догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.

**Падалка Р. О.,**

канд. юрид. наук, приватний нотаріус

## **СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД УПРАВЛІННЯ НОТАРІАТОМ**

Питання принципів права постійно привертає увагу науковців, оскільки воно є одним із фундаментальних у побудові будь-якого правового інституту. Незалежно від того, у якому ракурсі розглядається дане поняття, його значення тлумачиться як «початковий, першоосновний, головний» тощо. Тобто, принцип права – це певне правило, яке перебуває в основі побудови правового інституту та від якого не відступаються при здійсненні його регламентації. Він є фундаментом наукового знання, його першоосною, із якої бере свій початок певне загальнообов'язкове встановлене та санкціоноване правило. На підставі цього можна зробити висновок, що принципами адміністративно-правових засад управління нотаріатом є сукупність правил, які перебувають в основі адміністративно-правового регулювання управління нотаріальними органами.

Аналіз Положень про Міністерство юстиції України та про Головні територіальні управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві та Севастополі свідчить про те, що принципи діяльності суб'єктів управління нотаріатом окремо в актах законодавства не встановлюються. Так само не є закріпленими у законодавчому порядку і принципи нотаріальної діяльності. Все вищенаведене свідчить про необхідність звернення до наукової літератури.

Зробимо висновок, що принципи управління нотаріатом за своєю сутністю є принципами державного управління. Принципи за своєю природою є першоосновою, а першооснова державного управління є спільною для усіх його різновидів. Звернення до праць, у яких здійснено дослідження принципів державного управління, засвідчило, що існуючі концепції є масштабними, і включають десятки принципів, класифікованих за різними критеріями. Втім, існують певні правила, актуальність яких визначається багатьма вченими, передусім щодо розподілу за різними критеріями (загально правові та спеціально правові). Наприклад, О. Н. Євтушенко виділяє дві групи принципів державного управління: загальні і спеціальні. Загальні базуються на положеннях Основного Закону держави та інших законів України. До них належать наступні принципи: 1) законність; 2) демократизм; 3) публічність; 4) єдиноначалля і колегіальність; 5) централізація і децентралізація; 6) плановість; 7) науковість; 8) ефективність. При цьому, звернемо увагу, що така класифікація не є тотожною до жодної із проаналізованих у праці науковця позицій інших вчених. Тобто, кожен вчений тлумачить дане питання по іншому. Підкреслимо, що фактично кожен загальний принцип із наведеної вище концепції може бути в основі адміністративно-правових засад управління нотаріатом. В свою чергу, спеціальні принципи враховують організаційні аспекти діяльності органів державного управління. Тобто, спеціальними принципами можуть бути будь-які принципи, які становлять фундамент правового регулювання діяльності Міністерства юстиції України, і Головних територіальних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві.

На підставі аналізу наукової літератури, а також попереднього дослідження, виділимо наступні **принципи адміністративно-правових засад управління нотаріатом:**

1. Загальні: 1) законність; 2) об'єктивність; 3) централізація і децентралізація; 4) компетентність; 5) систематичність і регулярність.

2. Спеціальні: 1) конструктивність; 2) збалансованість публічних та приватних інтересів; 3) прозорість та врахування думки нотаріальної спільноти; 4) цілеспрямованість.

Розпочнемо аналіз із групи загальних принципів. Для більшості правових інститутів є характерним принцип законності. При цьому, його характерність для відносин управління є обов'язковою, адже саме він розкриває правову природу державного контролю. Відсутність законності в управлінні нотаріатом перетворює таку діяльність на свавілля. А отже, принцип законності забезпечує дотримання Міністерством юстиції України, і Головними територіальними управліннями юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві певних моделей поведінки та чітких меж їхньої діяльності.

Принцип об'єктивності у даній сфері проявляється у тому, що управління нотаріатом виключає можливість втручання суб'єктивного у такій діяльності. Посадові особи Міністерства юстиції України, і Головних територіальних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим мають бути неупередженими, та максимально мінімізувати особистий фактор при управлінні нотаріатом. Управління нотаріатом має базуватись на об'єктивних і реальних фактах, а також нормах чинного законодавства.

Принцип централізації і децентралізації власне проявляється у функціонуванні Міністерства юстиції України, і Головних територіальних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим. Із однієї сторони Міністерство наділене виключними повноваженнями у сфері управління нотаріатом. Із іншої сторони, на локальному рівні територіальним управлінням надано повну свободу дій у межах їхньої компетенції.

Принцип компетентності передбачає професійну підготовку та володіння професійним досвідом суб'єктами, що здійснюють управління нотаріатом, діючи від імені Міністерства юстиції України, і Головних територіальних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим. Кваліфіковане управління нотаріатом потребує відповідних знань у цій сфері, законодавства, практики, компетенції у сучасній науковій, та юридичній літературі тощо. Тож управління нотаріатом передбачає високі стандарти не лише по відношенню його працівників, а й до до працівників відповідного департаменту Міністерства юстиції України та відділів нотаріату органів юстиції на місцях.

Принцип систематичності і регулярності полягає у тому, що управління нотаріатом не є діяльністю, яка здійснюється тимчасово, або за умови виникнення такої потреби. Фактично, управління нотаріатом здійснюється постійно, про що свідчать завдання та компетенція суб'єктів управління.

Група спеціальних принципів представлена такими керівними ідеями, які безпосередньо характеризують вплив Міністерства юстиції України, і Головних територіальних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим на органи нотаріату. Так, принцип конструктивності полягає у тому, що управління нотаріатом спрямоване не на притягнення до відповідальності нотаріусів, а на постійний пошук шляхів для удосконалення інституту нотаріату. Іншими словами, діяльність суб'єктів управління не покликана не перешкоджати функціонуванню нотаріату, а навпаки – сприяти його постійному розвитку та вдосконаленню.

Принцип збалансованості публічних та приватних інтересів полягає у тому, що управління нотаріатом здійснюється як в інтересах держави, так і в інтересах кожного громадянина. Сфера діяльності органів нотаріату тісно пов'язана із захистом прав та інтересів громадян. Посвідчування прав та фактів, що мають юридичне значення, та вчинення інших нотаріальних дій, з метою надання їм юридичної вірогідності також безумовно здійснюється і в інтересах держави. При цьому, неможливо зробити однозначний висновок, чиї інтереси при цьому захищаються у більшій мірі. Саме тому, в управлінні нотаріатом, як і в функціонуванні самого нотаріату, має зберігатись баланс, за якого інтереси держави та громадян захищатимуться однаково.

Принцип прозорості та врахування думки нотаріальної спільноти полягає у тому, що зв'язок між суб'єктом та об'єктом управління є двостороннім. Тобто, відносини між Міністерством юстиції України, і Головними територіальними управліннями юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, в областях, містах Києві, та органами нотаріату враховують не лише інтереси держави, а й працівників нотаріату в тому числі.

Останній виділений нами спеціальний принцип – це цілеспрямованість. Цілеспрямованість управління нотаріатом проявляється у завданнях здійснення даного процесу. Як нами встановлено у даній роботі, завданнями адміністративно-правових засад управління нотаріатом є: 1) організація, оптимізація та забезпечення роботи нотаріату; 2) забезпечення виконання вимог чинного законодавства в сфері нотаріату; 3) створення дієвої організації державного управління нотаріатом як на центральному, так і на місцевому рівнях; 4) забезпечення формування висококваліфікованого кадрового складу державних нотаріальних контор, приватних нотаріусів і працівників державного нотаріального архіву шляхом належного кадрового забезпечення та створення сучасної системи підготовки та перепідготовки персоналу органів нотаріату; 5) наукове та інформаційне забезпечення системи державного управління нотаріатом шляхом уза-

гальнення та вироблення рекомендацій з правильного застосування законодавства в сфері нотаріату, надання практичної та методично-інформаційної допомоги особам, які вчиняють нотаріальні дії; 6) забезпечення дотримання законності вчинення нотаріальних дій, протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення. Цілеспрямованість управління нотаріатом і є фактичною реалізацією кожної із перерахованих цілей.

**Радіонова-Водяницька В. О.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОЛОДІ**

Економічні умови нашої Держави сприяють тенденції до зростання кількості юнаків та дівчат, які шляхом працевлаштування намагаються реалізувати себе як особистість. Згідно ст. 187 КЗпП, неповнолітні (неповнолітніми визнаються особи, що не досягли вісімнадцяти років) у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Це пояснюється їх психофізіологічними та віковими особливостями, саме ці обставини визначають відмінність правового регулювання праці неповнолітніх.

У національному законодавстві вживаним є термін «молодь». Як трактує Кантанський О. С., єдиного розуміння поняття «молодь» немає.

Ст. 43 Конституції України закріпила, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також право кожної людини на працю гарантується й міжнародними договорами щодо прав людини (Положення передбачені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, відповідних конвенціях Міжнародної організації праці тощо). Для цього у трудове законодавство України включено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників.

Так, хорона праці неповнолітніх включає такі заходи:

- заборона (обмеження) застосування праці неповнолітніх на важких роботах і роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці та на підземних роботах, також інших роботах, які можуть заподіяти шкоду їхньому професійному розвитку: встановленні граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми; забороняється залучати неповнолітніх до робіт вахтовим методом;

- залучення неповнолітніх до праці з певними обмеженнями (встановлення віку прийняття на роботу: медичні огляди; надання першого робочого місця; броня для прийняття на роботу; квота робочих місць; професійне навчання на виробництві; надання пільг щодо умов праці: обмеження звільнення з ініціативи роботодавця);

- обмеження трудового навантаження неповнолітніх (скорочена тривалість робочого часу; подовжена щорічна основна оплачувана відпустка; заборона направлення в службові відрядження, притягнення до надурочної роботи, роботи в нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні; пільги для працівників які поєднують роботу з навчанням; обмеження щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність).

Щодо актів Міжнародної організації праці позначення працівників віком до 18 років вживається термін «діти» та «підліток» (Конвенція МОП № 77 Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості та № 78 про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах 1946 року).

У Європейському Союзі щодо охорони праці молоді, було розроблено та закріплено спеціальний нормативно-правовий документ – Директиву Ради ЄС від 22 червня 1994 року « Про захист працюючої молоді». У якому зазначено мінімальний вік, з якого можна працювати а також можливості винятки зниження віку, якщо робота пов'язана з участю в мистецьких, спортивних чи рекламних видах діяльності. В якій закріплено права працюючої молоді, а саме:

- право на умови праці, що відповідають віку особи;
- право молодих працівників на безоплатний медичний огляд;
- право на інформацію щодо можливих ризиків;
- право на захист від специфічних ризиків для безпеки здоров'я та розвитку, зумовлених браком досвіду, відсутністю усвідомлення існуючих чи можливих ризиків та незрілості молоді;

- право на робочий день тривалістю до 8 годин та на 40-годинний робочий тиждень;
- право на кожний період в 24 години, діти мають право на відпочинок, що становить не менше 14 год;
- якщо було застосовано працю підлітків для відведення негативних наслідків форс-мажорних обставин, вони мають право на компенсуючий період відпочинку протягом наступних 3-х тижнів.

Відповідно до ст.21 Закону України «Про охорону дитинства» встановлює заборону залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.

Закріплення прав охорони працюючої молоді більш детально знайшлося у Європейській соціальній хартії, яка затверджує мінімальний вік з якого громадянин України має право вступати у трудові правовідносини, та основні права неповнолітніх у трудовій сфері.

Хотілось би зазначити, що національне законодавство, по зрівнянню з Міжнародними актами, є менш адаптованим до існуючих на практиці трудових правовідносин між роботодавцем та молоддю, а тому, на нашу думку, при розробці та прийнятті нового Трудового кодексу України слід врахувати найбільш позитивні положення міжнародних нормативно-правових актів.

**Сичова В. В.,**

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ**

Важливість дослідження «Імперського» етапу розвитку інституту локального правового регулювання трудових правовідносин обумовлюється тим, що саме у цей період приймаються перші законодавчі акти які сприяли розвитку даного виду регулювання. Втім, ключовим моментом

у розвитку локального правового регулювання трудових відносин стало оприлюднення «Маніфесту» про скасування кріпосного права та «Положення про селян, що виходять з кріпосної залежності» 19 лютого 1861 року. Це призвело до звільнення понад 2 мільйонів осіб, що в свою чергу сприяло появі великої кількості найманих працівників. В результаті зазначених подій держава була змушена робити відповідні кроки до регулювання таких відносин. Саме тому, у середині XIX століття було прийнято ряд нормативно-правових актів, які носили не лише централізований характер, а й містила норми, що поклали основу здійсненню локального регулювання трудових відносин.

Так, протягом 1882–1886 рр. було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робочих у 1875–1882 рр. Зокрема, вони відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві. Заслугує на увагу точка зору В. Е. Теліпка та О. Г. Дутової, автори зазначають, основним нормативним актом, що регулював трудові відносини у дореволюційній Росії, був Закон від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами». Прийняття саме цього Закону послужило поштовхом для виникнення нової галузі права – трудового права, оскільки з його ухваленням у трудовому праві з'явився самостійний предмет і метод правового регулювання. Варто також акцентувати увагу, що саме з прийняттям вище зазначеного закону пов'язано виникнення договірних відносин між працівником та роботодавцем. Тож вбачається, що наступний етап розвитку локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний саме з закріпленням на рівні Закону порядку укладення, зміни та припинення трудового договору між найманим працівником та роботодавцем.

Положення вказаного Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами» зберегли свою актуальність і на даний час. Наприклад, назначеним нормативним актом встановлювалося правило, згідно з яким «господар повинен обходитися справедливо і покірливо з тими, хто наймається, вимагати від них лише роботи, обумовленої договором або тієї, для якої було потрібне наймання, платити їм точно та розміщувати справно». Відповідно до ст. 9 зазначеного Закону наймання робітників здійснювалося: а) на певний термін; б) на невизначений термін;

в) на час виконання якої-небудь роботи, із закінченням якої припинялося саме наймання.

Подальший розвиток локального правого регулювання трудових відносин пов'язаний із прийняттям Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 р. В означеному статуті набуло подальшого розвитку закріплення обов'язку роботодавця розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, а працівник, в свою чергу, мав дотримуватись встановлених прав. У Статуті прямо було закріплено обов'язок роботодавця щодо розробки правил внутрішнього розпорядку, які повинні були підписуватися завідувачами установ чи їх власниками й затверджувалися місцевими інспекторами, та які «повинні бути дотриманими робітниками на заводах та фабриках».

Роль локального регулювання виконували «особливі табелі стягнення» та розрахункові книжки, в яких фіксувались особливості застосування індивідуальних стягнень за порушення трудової дисципліни. Загалом можна визначити, що зміст зазначеного Статуту визначав правила внутрішнього розпорядку, які були значно детальнішими за правила внутрішнього розпорядку, що існують у сучасному законодавстві про працю України. При цьому слід підкреслити, що якщо сучасні правила затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації, то локальні правила фабричною та заводською промисловістю XIX ст. затверджувалися утвореними у складі Міністерства фінансів фабричними інспекціями, на які покладался обов'язок із нагляду за виконанням фабрикантами й робітниками фабричного законодавства.

У 1913 році всі нормативні акти, за допомогою яких здійснювалось регулювання праці робітників промисловості, були об'єднані у Статут про промислову працю. У Статуті містився перелік підстав для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення. Проте дія Статуту не поширювалось на всі відносини з найманою праці. Регулювання праці окремих категорій працюючих здійснювалось на основі інших актів, що приймалися роботодавцем. За допомогою систематизації законів про працю в один статут принципово змінився підхід до розуміння правової природи трудового договору. Якщо раніше мова йшла лише про цивільно-правову природу договорів про найм працівників, то з прийняттям Статуту про промислову працю, який чітко визначив особливості правового регулювання порядку укладення трудових договорів можна

було вести мову про трудо-правову природу договорів про найм працівників.

У контексті зазначеного варто підтримати позицію С. В. Вишновецької, яка відмічає, що зі зміною соціально-правової і економічної обстановки, передові представники науки цивільного права звернули увагу на виникнення специфічних відносин у сфері застосування праці. В той період переважне регулювання відносин у трудовому процесі методами цивільного права дозволяло роботодавцям експлуатувати працівників у такій мірі, яка мало чим відрізнялась від феодалських умов прані холопа. Тому вже на кінець ХІХ початок ХХ ст. вітчизняне законодавство про особистий найм розпадається на загальне і спеціальне. Перше повністю відповідає вимогам римської класифікації і принципам цивільного права, а друге, яке переважно регламентувало працю робітників на великих виробництвах, почало базуватись на нових принципах. І такі принципи були закріплені в нормах трудового права.

Таким чином, період 1861–1917 років характеризується тим, що у цей час ведеться активна нормотворча діяльність держави щодо регулювання трудових відносин. Приймається велика кількість Законів та підзаконних нормативно-правових актів, які покликані регулювати трудові відносини. Крім того, важливим досягненням зазначеного періоду є розширення прав уповноважених суб'єктів щодо локальної нормотворчості. А відтак, саме «Імперський» період розвитку інституту локального регулювання трудових прав відносин заклав своєрідну основу для його подальшого розвитку і становлення.

**Ткаченко Л. Г.,**

канд. екон. наук, старший науковий співробітник провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

## **ЧИ ПОТРЕБУЄ УКРАЇНСЬКЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ?**

Заклики лібералізувати національне трудове законодавство лунають досить давно, хвиля обговорень активізується з кожним новим політичним

циклом. Прихильники «лібералізації» вважають, що сучасне трудове законодавство надто захищає права працівників та забагато вимагає від роботодавців, не даючи змоги розвивати бізнес. Найчастіше в заходах «лібералізації» пропонують спростити процедуру звільнення працівників та зменшити фіскальне навантаження на працю, зокрема знизити розмір чи навіть повністю ліквідувати єдиний соціальний внесок.

Класичне трактування лібералізації передбачає зменшення бюрократичного тиску та адміністративного навантаження, розширення прав і свобод у всіх сферах. Отже, лібералізація є комплексним процесом, вона має стосуватися усіх напрямів діяльності і збільшувати можливості для усіх сторін та учасників.

На нашу думку, принципово невірно говорити окремо про лібералізацію трудових відносин, не порушуючи питання лібералізації майнових, земельних, фінансових, інших відносин. Так само невірно вважати, що лібералізацію можливо здійснити на користь лише однієї сторони. Якщо намагатися надати більше переваг лише роботодавцям, та ще й за рахунок обмеження прав працівників, – це вже буде взагалі не лібералізація, оскільки конкуренції на ринку праці стане ще менше, а способи конкурентної боротьби стануть ще більш примітивними. Численні вітчизняні та зарубіжні дослідження доводять, що в сучасному світі модель дешевої робочої сили аж ніяк не сприяє економічному зростанню.

Тезу про складність звільнення працівників спростовує статистика підприємств. За даними Держстату України, щороку звільняються близько 30% середньооблікової чисельності штатних працівників. На сільсько-господарських, будівельних, торгових, поштово-кур'єрських підприємствах та підприємствах харчової промисловості щороку звільняються близько 50%, а в готелях та ресторанах – навіть 75% штатних працівників. Це якраз ті види діяльності, де переважають підприємства приватного середнього та малого бізнесу. Оскільки у цих підприємствах фіксуються так само найвищі показники прийому працівників, впродовж року їхній штат практично повністю оновлюється. За такої плинності кадрів, говорити про спрощення процедур звільнення працівників просто недоречно.

Міжнародні бази даних з питань соціального захисту (World Social Protection Report, Social Security Programs Throughout the World, Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) та ін.) дають змогу переконатися, що ставка єдиного соціального внеску в Україні зовсім не є високою, особливо з урахуванням демографічної ситуації та майже повної відсутності недержавних механізмів соціального захисту. Досвід 2016 року,

коли ставку ЄСВ було знижено майже вдвічі, яскраво засвідчив, що це не стало поштовхом для роботодавців істотно підвищувати зарплати чи створювати нові робочі місця.

Отже, коли лібералізацію пов'язують з полегшенням процедур звільнення та подальшим здешевленням вартості робочої сили, маємо справу скоріше з лобіюванням короткострокових бізнес-інтересів, які насправді не сприятимуть ні соціальному розвитку, ні економічному зростанню. Однак це не означає, що наше трудове законодавство не потребує справжньої лібералізації, зокрема нового Трудового кодексу.

На нашу думку, лібералізація трудових відносин має охоплювати такі головні напрями:

– Прямий та явний письмовий трудовий договір безпосередньо між роботодавцем і працівником. Індивідуалізація трудових договорів несе ризики збільшення нерівності за умовами та оплатою праці, але це практично єдиний вихід з огляду на низьке охоплення колективними договорами та надієвість профспілок.

– Інституалізація та практичне втілення повноважень трудової інспекції. Під виглядом зменшення адміністративного тиску на бізнес, держава фактично самоусунулася від контролю за дотриманням трудового законодавства. Як наслідок, його норми перестали сприйматися як обов'язкові, вони масово порушуються та ігноруються усіма сторонами та учасниками ринку праці. Практична імплементація трудового законодавства нині настільки низька, що навіть важко оцінювати його якість. Не можна лібералізувати беззаконня, справжня лібералізація неможлива без контролю за дотриманням закону.

– Напрацювання загальних правил професійного розвитку впродовж життя. Щоб правильно розставити акценти конкурентних переваг на ринку праці, необхідно підтримувати залежність кар'єрного зростання та оплати праці від підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня. В умовах демографічних змін, зокрема швидкого скорочення населення працездатного віку та старіння робочої сили, освіта впродовж життя та інвестиції в людський капітал мають стати головними чинниками економічного розвитку.

– Зменшення адміністративного навантаження (зокрема скасування трудових книжок та скорочення звітності), скорочення кількості «польових» перевірок на користь поглиблення аналітичної «кабінетної» роботи та використання інформаційних потужностей даних реєстрів.

**Черкасов О. В.,**

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ СПРОЩЕНОГО ПОЗОВНОГО ПРОВАДЖЕННЯ**

Одним із важливих практичних питань у галузі трудового права є вирішення індивідуальних трудових спорів. У 2017 році набула чинності оновлена редакція Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), де було закріплено, що справи, які виникають з трудових відносин, розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження. Вказані зміни у цивільному процесуальному законодавстві докорінно змінили процес розгляду судами індивідуальних трудових спорів.

Встановлюючи оновлений порядок розгляду судами трудових спорів, законодавці прагнули посприяти ефективності судового розгляду та прискорити розгляд малозначних справ, а також справ, які виникають з трудових правовідносин, адже згідно ст. 275 ЦПК України суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяті днів з дня відкриття провадження у справі.

Такий порядок розгляду судами трудових спорів діє майже два роки, однак правозастосовна практика свідчить про відсутність усталених позицій з питань застосування норм, що регулюють спрощене позовне провадження у трудових спорах. Вважається за необхідне звернути увагу на особливості розгляду судами трудових спорів, які кардинально змінили існуючий раніше порядок.

По-перше, оновлена редакція ЦПК України змінила вимоги до змісту позовної заяви. Відкриття провадження у справі та її подальший розгляд можливі лише за умови подання до суду ретельно підготовленої позивачем позовної заяви із зазначенням усіх обов'язкових вимог, що передбачені ст. ст. 175–177 ЦПК України.

До цього ж встановлена необхідність подання сторонами інших заяв по суті справи (відзив, відповідь на відзив, заперечення). Згідно ст. 278 ЦПК

України відповідач має подати відзив протягом п'ятнадцяти днів із дня вручення ухвали про відкриття провадження в справі. Позивач має право подати до суду відповідь на відзив, а відповідач – заперечення протягом строків, установлених судом в ухвалі про відкриття провадження у справі. Запровадження інших заяв по суті справи, окрім позову, свідчить про фактичне зведення розгляду індивідуального трудового спору до письмового провадження. Це підтверджується й тим, що відповідно до ст. 279 ЦПК України суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї зі сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін (ст. 279 ЦПК України).

Видається, що трудові спори, які стосуються важливих питань у трудових правовідносинах, зокрема звільнення, дисциплінарних проступків, притягнення до матеріальної відповідальності, стягнення заробітної плати мають розглядатися за умови обов'язкової участі сторін у справі.

По-друге, змінено порядок і строки подання доказів у справі. Так, ст. 177 ЦПК України чітко встановлено, що позивач зобов'язаний додати до позовної заяви всі наявні в нього докази, що підтверджують обставини, на яких ґрунтуються позовні вимоги (якщо подаються письмові чи електронні докази позивач може додати до позовної заяви копії відповідних доказів). Зважаючи на це, працівник, який має намір оскаржити дії або бездіяльність роботодавця, має обов'язково зібрати всі наявні докази для доведення тих обставин, на які посилається. Очевидно, що роботодавець має більше можливостей у наданні доказів, ніж працівник. Зважаючи на це, забезпечення принципу змагальності сторін та прагнення спростити доступ до правосуддя є сумнівним.

По-третє, спрощене позовне провадження вирізняється тим, що розгляд справи по суті починається з відкриття першого судового засідання. Підготовче засідання в такому разі не проводиться. Перше судове засідання у справі проводиться не пізніше тридцяти днів із дня відкриття провадження у справі. При розгляді справи у порядку спрощеного провадження суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи – також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків. Судові дебати не проводяться (ст. 279 ЦПК України).

Наведені особливості суттєво впливають на якість розгляду трудових спорів, адже працівник не завжди має змогу звернутись за професійною

правовою допомогою, а роботодавець апріорі отримує суттєву перевагу. До цього ж відсутність судових дебатів фактично позбавляє можливості викласти власну позицію у спорі з посиланням на конкретні обставини справи та відповідні докази, що їх підтверджують.

По-четверте, більшість трудових спорів за своєю сутністю є мало-значними, оскільки ціна позову, як правило, не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб (станом на 2019 рік – 1 921 грн. $\cdot$ 100=192 000 грн.). Зважаючи на це, згідно ст. 389 ЦПК України рішення у таких справах не підлягають касаційному оскарженню, що додатково вказує на обмеженість правосуддя при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Слід погодитись з думкою С. О. Сільченко про те, що новація процесуального законодавства не змогла повністю розв'язати всі проблеми, які стосувалися вирішення трудових спорів. Новий порядок їх вирішення спрямований передусім на забезпечення оперативного розгляду цієї категорії спорів. Проте, враховуючи юридичну й фактичну нерівність сторін у трудових відносинах, варто передбачити можливість більш активної ролі суду в процесі з'ясування обставин справи, адже змагальність сторін у таких спорах є доволі ілюзорною.

Однак за час існування оновленого процесуального порядку судовою практикою вироблено власні підходи до вирішення трудових спорів. Так, більшість індивідуальних трудових спорів, які стосуються поновлення на роботі, оскарження дисциплінарних стягнень, питань притягнення до матеріальної відповідальності, розглядаються судами у порядку загально-го позовного провадження.

Вказаний підхід обґрунтовується прагненням суддів надати сторонам усе коло процесуальних можливостей задля об'єктивного і повного розгляду справи по суті та забезпечення принципів змагальності, диспозитивності у цивільному процесі.

Зазначена тенденція є виправданою, зокрема й з огляду на позицію Верховного Суду стосовно касаційного оскарження рішень у справах, що виникають із трудових правовідносин. Відтак, Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду розглянуто касаційну скаргу по справі № 642/7064/18 за позовом про поновлення на роботі, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу та встановлено, що відповідно до частини першої статті 10 ЦПК України суд при розгляді справи керується принципом верховенства права. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність (пункт 4.1.

Рішення Конституційного Суду України від 02 листопада 2004 року № 15-рп/2004). Разом з тим, касаційна скарга стосується питання права, яке має фундаментальне значення для формування єдиної правозастосовчої практики, а тому судові рішення у цій справі підлягає касаційному оскарженню. Таким чином, наведені в касаційній скарзі доводи містять підстави, передбачені частиною другою статті 389 ЦПК України, для відкриття касаційного провадження.

Незважаючи на встановлення у чинному процесуальному законодавстві обов'язковості спрощеного позовного провадження для розгляду трудових спорів, судова практика відступає від цього припису, що свідчить про необхідність перегляду існуючого процесуального порядку. Вважається, що цивільне процесуальне законодавство має передбачати можливість для суду на стадії відкриття провадження у справі надавати оцінку сутності спору та встановлювати дискреційні повноваження суду з питання вибору виду позовного провадження для вирішення спорів, які виникають із трудових правовідносин.

**Шабанова С. О.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Нафтогазова сфера – перспективна галузь розвитку нашої держави, одна із найважливіших і провідних у народному господарстві України, яка забезпечує державу найефективнішими видами палива. Робота у нафтогазовій сфері є відповідальною та небезпечною, оскільки пов'язана із досить значною кількістю негативного впливу небезпечних речовин на здоров'я людини, а тому держава має вчиняти дії щодо здійснення правового захисту працівників цієї сфери, забезпечення їх належними умовами праці, соціальним захистом тощо.

Ефективність роботи підприємства в більшості випадків залежить від стану дотримання роботодавцями та працівниками трудового законодав-

ства. Комплексне дослідження праці на підприємствах нафтогазової промисловості показало наявність значної кількості проблем у зазначеній сфері, до яких слід віднести масові порушення трудового законодавства сторонами трудового договору, неналежне здійснення нагляду за охороною праці на підприємствах нафтогазової промисловості, що призводить до виникнення виробничих травм тощо.

Однією з основних проблем є відсутність належного законодавчого закріплення режиму, умов, особливостей праці працівників нафтогазового підприємства, що призводить до систематичного порушення роботодавцями трудових прав працівників нафтогазової промисловості (на відпочинок, оплату та охорону праці тощо). Частково ці питання вирішуються у галузевих нормативно-правових актах, проте, на жаль, у зв'язку із неможливістю держави вчасно реагувати на зміну суспільних відносин у цій сфері, ефективність таких документів втрачається.

Нафтогазова сфера представлена системою підприємств, на яких працюють люди, виконуючи певні покладені на них функції. Законодавче ж закріплення поняття «працівник нафтогазової сфери» відсутнє, а тому вважаю за необхідне надати власне визначення, під яким пропоную розуміти особу, яка наділена відповідними правами та виконує певні обов'язки, що обумовлені в укладеному між такою особою та власником підприємства, установи чи організації чи уповноваженою на це особою трудовому договорі, отримує за це винагороду у формі певного грошового еквівалента та відповідно до стану свого психологічного і фізичного здоров'я може виконувати роботу у сфері, пов'язаній із видобуванням нафти і газу.

Так, правовий статус працівника нафтогазової промисловості регулюється Конституцією, Кодексом законів про працю України та локальними нормативними актами. Спеціального системного нормативно-правового акта, який би регулював трудові відносини чи інші безпосередньо пов'язані з ними відносини працівників у нафтогазовій галузі, не прийнято. Це стосується як міжнародно-правового регулювання праці, так і внутрішньодержавного рівня. У Законі України «Про нафту і газ» не здійснено конкретизацію прав та обов'язків працівників нафтогазової сфери.

Домінуюча частина трудових обов'язків працівника визначається на локально-правовому рівні. Під локальними нормативно-правовими актами в юридичній літературі розуміють засноване на законі та здійснюване безпосередньо на підприємстві правове регулювання трудових відносин,

окремі сторони яких у межах конкретного виробництва мають свої місцеві, специфічні особливості. Локальний нормативно-правовий акт конкретизує загальний відповідно до місцевих умов виробництва.

Таким чином, локальне нормативно-правове регулювання включає в себе ті суспільні відносини, які в основному регулюють внутрішній трудовий розпорядок, умови оплати та порядок роботи на підприємстві тощо. Що ж стосується суспільних відносин, у яких присутні імперативні норми та безпосередній вплив держави на них, то правове регулювання у цій сфері здійснюється на державному рівні. Розглядаючи та характеризуючи нафтогазову сферу, зазначимо, що з огляду на специфіку цієї галузі роль та значення локальних нормативно-правових актів у сфері правового регулювання статусу працівників нафтогазової промисловості є досить великою, оскільки в Україні відсутній єдиний закон, який би регулював кадрову та трудову політику у даній царині. Весь тягар з визначення особливостей правового статусу працівника нафтогазової промисловості лягає саме на локальні нормативно-правові акти, якими встановлюється специфіка правового регулювання на певній конкретно-визначеній території окремого підприємства, одним із яких виступає колективний договір.

На основі аналізу вже існуючих локальних нормативно-правових актів можна зробити висновок, що для підприємств нафтогазової промисловості слід розробити модельний колективний договір, який міг би послужити основою й орієнтиром для прийняття колективних договорів на підприємствах цієї галузі, що, у свою чергу, надасть можливість останнім зосередитися саме на специфіці власних положень договору та дозволить уникнути типових помилок при його розробці. Зокрема, колективний договір, укладений на підприємствах нафтогазової промисловості, повинен містити основні положення з питань праці і заробітної плати, положення, які регулюють питання робочого часу, відпочинку, матеріального стимулювання, охорони праці, вдосконалення виробництва і праці, зміцнення виробничої й трудової дисципліни, соціального захисту тощо, та укладатися в письмовій формі й поширюватися на всіх працівників установи незалежно від того, є вони членами профспілки чи ні.

З огляду на це, необхідним є детальне вивчення особливостей правового регулювання праці у нафтогазовій промисловості з метою виявлення слабких місць у правовому регулюванні праці у цій сфері, внесення пропозицій та рекомендацій для вдосконалення чинного законодавства.

**Шемет В. С.,**

канд. юрид. наук, научный сотрудник  
НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

## **НАГРАДНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ГОСУДАРСТВАХ-ЧЛЕНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

Наградное законодательство в государствах-членах Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) представлено широким спектром нормативных правовых актов, характеризующихся их внутренней согласованностью, иерархией и обеспечивающих правовое регулирование общественных отношений в сфере поощрительной политики государств за заслуги отдельных граждан перед страной и народом.

*Основные положения наградного законодательства* государств-членов ЕАЭС содержатся в конституциях, законах, актах президентов и правительств, судебных органов, прокуратур, а также различных органов государственного управления.

Вместе с тем, в каждом из государств-членов ЕАЭС имеется *головной нормативный правовой акт в области наградной политики*. Таковыми документами являются:

Закон *Республики Армения* «О государственных наградах и почетных званиях Республики Армения» от 21 июня 2014 г. № LA-100;

Закон *Республики Беларусь* от 18 мая 2004 г. № 288-З «О государственных наградах Республики Беларусь»;

Закон *Республики Казахстан* от 12 декабря 1995 г. № 2676 «О государственных наградах Республики Казахстан»;

Закон *Кыргызской Республики* «О государственных наградах и почетных званиях Кыргызской Республики» от 28 июля 2017 г. № 157;

Указ Президента *Российской Федерации* от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

На наш взгляд, наибольший научно-практический интерес представляют подходы государств-членов ЕАЭС к формированию самой *системы государственных наград* (таблица 1).

## Системы государственных наград

	Назначение	Структура
Республика Армения	Государственные награды Республики Армения в сферах государственного строительства, экономики, науки, образования, культуры, искусства, здравоохранения, развития спорта, правоохранительной деятельности, значительного вклада в защиту отечества и государственной безопасности, активной благотворительной деятельности и других выдающихся заслуг являются высшей формой поощрения	а) Высшее звание Республики Армения «Национальный герой Армении»; б) ордена ( <b>9</b> ); в) медали ( <b>10</b> ); з) <i>Почетные звания (не являются государственными наградами)</i>
Республика Беларусь	Государственные награды Республики Беларусь представляют собой высшую форму поощрения граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, лиц без гражданства, признания их вклада в защиту и укрепление государства и демократического общества, единства народа, приумножение экономического, интеллектуального и духовного потенциала страны, а также заслуг в общественной, гуманитарной, благотворительной и иных видах деятельности перед государством и народом	а) звание «Герой Беларуси»; б) ордена Республики Беларусь ( <b>10</b> ); в) медали Республики Беларусь ( <b>9</b> ); г) почетные звания Республики Беларусь ( <b>43</b> )
Республика Казахстан	Граждане Республики Казахстан в знак признания их заслуг перед Республикой, за плодотворную государственную, общественную, творческую деятельность, трудовые и ратные подвиги награждаются государственными наградами	а) знаки высшей степени отличия: – орден «Алтын Кыран» («Золотой орел»); – звания «Халык каһарманы» (Народный герой), «Казакстаннын Енбек Ери»; б) другие ордена ( <b>9</b> ); в) медали ( <b>4</b> ); г) почетные звания ( <b>2</b> ); д) <i>Почетная грамота Республики Казахстан</i>

	<b>Назначение</b>	<b>Структура</b>
Кыргызская Республика	Государственные награды и почетные звания Кыргызской Республики являются высшей формой поощрения граждан Кыргызской Республики, иностранных граждан, лиц без гражданства и признания их вклада в защиту и укрепление государства и демократического общества, единства народа, приумножение экономического, интеллектуального и духовного потенциала страны, а также заслуг в общественной, гуманитарной, благотворительной и иных видах деятельности перед государством и народом	а) государственная награда высшей категории – высшая степень отличия Кыргызской Республики «Кыргыз Республикасынын Баатыры»; б) государственные награды первой категории (ордена) <b>(8)</b> ; в) государственные награды второй категории (медали) <b>(3)</b> ; г) государственная награда третьей категории – Почетная грамота Кыргызской Республики; <b>д) Почетные звания (не являются государственными наградами)</b>
Российская Федерация	Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством	а) высшие звания Российской Федерации: – Герой Российской Федерации; – <b>Герой труда Российской Федерации</b> ; б) ордена Российской Федерации <b>(17)</b> ; <b>в) знаки отличия Российской Федерации (4)</b> ; г) медали Российской Федерации <b>(17)</b> ; д) почетные звания Российской Федерации

В результате сравнительно-правовой характеристики подходов государств-членов ЕАЭС к формированию национальных систем государственных наград можно сформулировать некоторые выводы теоретико-прикладного характера:

1. Головные нормативные правовые акты в сфере наградной политики государств-членов ЕАЭС как правило **представлены в форме законов**. Исключение составляет подход Российской Федерации, где основным документом является указ Президента России, которым утверждаются ряд положений в рассматриваемой сфере.

2. Учитывая то обстоятельство, что наградное законодательство государств-членов ЕАЭС содержит большой массив разрозненных документов различной юридической силы, представляется целесообразным рассмотреть вопрос об **унификации законодательства** в сфере наградной политики и разработать на первом этапе проект **Наградного кодекса Союзного государства Беларуси и России**, а на втором – Наградного кодекса государств-членов ЕАЭС. Основной трудностью при реализации второго этапа, по нашему мнению, может стать различие менталитетов и исторически сложившихся национальных подходов к процессам нематериального стимулирования труда.

3. Системы государственных наград в государствах-членах ЕАЭС **имеют схожие структурные элементы** и включают в себя высшие звания, ордена и медали. В отношении почетных званий отмечаются различные подходы – в Кыргызской Республике и Республике Армения они не являются государственными наградами. Кроме того, в систему государственных наград законодатели Республики Казахстан и Кыргызской Республики включили почетные грамоты государств. В отношении знаков высшей степени отличия в казахстанском законодательстве заложено положение, в соответствии с которым первый Президент Республики Казахстан по своему статусу обладает званием «Халык кахарманы» (Народный герой), а другие президенты по должности становятся кавалерами ордена «Алтын Кыран» особого образца, что, по нашему мнению, с точки зрения реализации принципов наградной политики вряд ли можно признать обоснованным.

**Апенюк А. Г.,**

магистр юридических наук, младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЦАМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПРАВА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

18 октября 2016 г. в Республике Беларусь был принят Закон Республики Беларусь № 424-З «О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Тем самым со стороны государства были взяты обязательства по обеспечению реализации и соблюдения международных норм и стандартов в области прав инвалидов.

В настоящее время в Республике Беларусь проводится активная работа по принятию Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» (далее – проект Закон). По сути, рассматриваемый проект Закона, включает в свой состав положения ныне действующих Законов «О социальной защите инвалидов» и «О реабилитации инвалидов», корректируемых с учетом положений ратифицированной Конвенции о правах инвалидов.

В сложившихся социально-экономических условиях большое внимание уделяется вопросам обеспечения лиц с инвалидностью, полной занятостью, путем включения их в трудовую деятельность. Так, ст. 41 Конституции Республики Беларусь было гарантировано право каждого на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, в том числе право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей.

В ст. 6 проекта Закона предусматривается, что лица с инвалидностью в Республике Беларусь обладают всей полнотой гражданских, политических

экономических, социальных, культурных и других прав и свобод, закрепленных Конституцией Республики Беларусь, другими законодательными актами, включая право на выбор рода деятельности и трудоустройство.

В целях реализации права на труд как наиболее достойный способ самоутверждения государство гарантирует лицам с инвалидностью равные условия и возможности трудоустройства, а также занятия предпринимательской и иной деятельностью, не запрещенной законодательством.

Такая гарантированность со стороны государства права на труд в большинстве своем носит декларативный характер и требует принятия конкретных мер по созданию для таких работников реально достижимых и комфортных условий труда.

Так, в настоящее время традиционная модель долговременных трудовых отношений между нанимателем и работником дополнилась целым рядом нестандартных форм занятости: работой на основе срочных трудовых договоров, на условии неполного рабочего времени (нестандартных режимов рабочего времени), надомным трудом, совместительством, дистанционной работой.

В развитии гибких (нестандартных) форм занятости в первую очередь заинтересовано государство, усматривая в них возможности для дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития.

Большое значение в вопросе содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, играет развитие и применение нестандартных организационных форм занятости. По сути, такая занятость характеризуется гибкостью труда. Она позволяет отдельным категориям граждан (людям с инвалидностью, одиноким родителям, молодежи и т. д.) реализовывать свое право на труд, которое в условиях обычной занятости практически невозможно.

Полагаем, что дистанционная работа является ярким примером нестандартной занятости. Так, она отличается от стандартной организационной формы занятости по ряду ключевых признаков, а именно: местом выполнения работы; использованием средств труда, принадлежащих работнику; возможностью применения гибких режимов рабочего времени. Что в совокупности позволяет сделать вывод об ослаблении трудовой связи таких работников и нанимателя и характеризовать дистанционную работу как особый нестандартный способ организации трудовой занятости.

Так, спрос на применение дистанционной работы обусловил принятие со стороны законодателя решения о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). В соответствии с Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» от 18 июля 2019 г. № 219-З (далее – Закон Республики Беларусь «Об изменении законов») ТК был дополнен главой 25<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу».

В условиях развития законодательства о правах инвалидов и обеспечения реализации ими права на труд представляется перспективным рассмотрение возможности дополнительного вовлечения лиц с инвалидностью в трудовую деятельность по средствам дистанционной работы.

В юридической литературе и законодательстве отсутствует единообразный терминологический подход в вопросах обозначения и определения дистанционной работы. Например, в Австрии используется понятие домашней работы, в США – телеработы, а в Российской Федерации и в Казахстане – дистанционной работы. В Рамочном соглашении Европейского союза «EuropeanFrameworkAgreementonTelework» употребляется термин «телеработа», который получил закрепление в законодательстве ряда государств-членов Европейского Союза.

Полагаем, что отсутствие терминологического единства обусловлено не столько особенностями перевода иностранных терминов на русский язык, сколько различным объемом обозначаемых ими понятий, избираемых для целей правового регулирования.

Белорусским законодателем был избран термин «дистанционная работа», что обеспечивает гармонизацию в правовом регулировании государств-членов ЕАЭС.

К закреплению в ТК предлагается под дистанционной работой понимать работу, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Приведенное определение дистанционной работы позволяет нам сделать вывод о привлекательности такой формы занятости для лиц с инвалидностью. Такая работа позволяет людям, независимо от существующих физических, психических, интеллектуальных или сенсорных нарушений, быть вовлеченными в трудовую деятельность.

Использование такой формы занятости характеризуется большой гибкостью, позволяющей применять по отдельным условиям индивидуальный подход. Например, в части установления формы обмена между

нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу информации, содержащей письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей предусматривается возможность ее передачи в виде электронного документа или сообщения в электронном виде (в том числе СМС-сообщения, файлами и записями). При этом условия такого обмена определяются сторонами в трудовом договоре.

При необходимости ознакомления работника с документами под роспись он может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде.

В трудовом договоре стороны могут определить, что режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается, либо по согласованию с нанимателем, либо самостоятельно работником. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня также определяются в трудовом договоре.

Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, отпусков также передан на договорное регулирование с учетом норм ТК и иных нормативных правовых актах.

В законодательстве отдельных государств (например, Российской Федерации) в рамках дистанционной работы нанимателю предоставляется право производить увольнение дистанционных работников по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. При этом специфика дистанционной работы (удаленное рабочее место, использование информационно-коммуникационных технологий) не обуславливает необходимость применения такого подхода. Основания увольнения относятся к тем минимальным, но исключительно важным и обязательным (императивным) стандартам в сфере труда, которые, по нашему мнению, не могут быть переданы на договорное регулирование. Белорусским законодателем указанная идея сохранена.

Таким образом, не отрицая тот факт, что дистанционная работа, являясь нестандартной организационной формой занятости, имеет свои минусы (ослабление трудовой связи работника и нанимателя, проблемы создания необходимых условий труда, участие работников в социальном партнерстве и т. д.). Нами хочется отметить, что она не лишена множества плюсов (выполнение работы вне места нахождения нанимателя, возможность использовать в зависимости от особенностей нарушений здоровья у лиц с инвалидностью различных коммуникационных средств, обеспечение гибкости труда и т. д.). В силу чего полагаем, что дальнейшее раз-

витие дистанційної роботи являється перспективним в частині содействия в реалізації людям з інвалідністю права на труд.

**Багірова Г. І.,**

аспірантка кафедри цивільного права  
і процесу Національного авіаційного  
університету

## **ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ САМОЗАЙНЯТОЇ ОСОБИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

За даними сучасної міжнародної статистики за статусом зайнятості виділяють п'ять категорій осіб: 1) наймані працівники, які отримують заробітну плату; 2) підприємці (роботодавці), які залучають найману працю; 3) особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю (ownaccountworkers) без залучення осіб найманої праці; 4) члени виробничих кооперативів; 5) особи, які працюють на сімейних підприємствах безоплатно (unpaidfamilyworkers).

Згідно з класифікацією МОП економічно активне населення поділяється на такі категорії: наймані працівники; самозайняті суб'єкти; неоплачувані сімейні працівники.

Зазвичай розмежовують найману працю і самозайнятість, до якої відносять всіх не зайнятих за наймом осіб, винагорода яких прямо залежить від фінансових результатів господарської діяльності. Виділення самозайнятих осіб в окрему групу викликано специфічними умовами зайнятості і наявністю особливостей в їх правовому положенні.

Станом на сьогодні питання щодо статусу самозайнятих осіб є досить актуальним, оскільки існує недостатня теоретична розробленість проблем правосуб'єктності самозайнятих осіб, що пояснюється безсистемним розвитком правозастосовної діяльності в досліджуваній сфері. Крім того, наразі відсутні наукові праці, в яких досліджується статус самозайнятих осіб в Україні в сучасних умовах, тоді як необхідний детальний та обґрунтований аналіз системи їх прав та обов'язків, визначення співвідношення прав та обов'язків самозайнятих осіб та інших фізичних осіб – платників податків.

Тому слід для початку дати визначення самому поняттю «самозайнята особа», як його визначає безпосередньо законодавець.

Самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Закон України «Про зайнятість населення» використовує термін «особи, які забезпечують себе роботою самостійно». Під самостійним забезпеченням роботою розуміють індивідуальну зайнятість особи, що приносить дохід, юридичну незалежність як суб'єкта господарювання, створення однією особою одного робочого місця для себе, проведення робіт власними зусиллями або із залученням найманих працівників, фінансування всіх витрат виключно за рахунок власних коштів, використання власних засобів виробництва, одноосібне розпорядження результатом праці. Водночас у нормах вищевказаного закону та інших чинних нормативних правових актах відсутнє чітке визначення кола осіб, які забезпечують себе роботою самостійно. Тобто, це можуть бути особи, які займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю, адвокатською діяльністю, нотаріальною діяльністю. Вони самі визначають напрямки, види і конкретні форми здійснення своєї діяльності, організують роботу по виконанню взятих на себе зобов'язань і несуть відповідальність за їх належне виконання. Самозайняті особи самі регламентують тривалість свого робочого часу і ступінь завантаженості, діють на принципах майнової самостійності і несуть ризик неотримання доходу. Отже, самозайняті особи поєднують у собі характеристики власника капіталу, роботодавця і управлінця. Основна їх відмінність від інших соціальних груп – наявність функцій управління капіталом і особистої праці.

Розглядаючи вищевказану категорію «самозайнята особа», можна констатувати, що відсутнє єдине чітке розуміння серед науковців його співвідношення з категорією «підприємництво», а це, в свою чергу, є суттєвим недоліком у сфері правового регулювання. Так, наприклад, визнаючи самозайнятих осіб підприємцями, деякі автори вважають, що до само зайнятих належать лише ті підприємці, які здійснюють діяльність без залучення найманих працівників.

Г. І. Купалова розглядає категорію самозайнятих осіб як таких осіб, що працюють не за наймом, тобто роботодавців – власників, що працюють, та членів сім'ї, що безоплатно працюють. З цього випливає, що автором вирізняється така основна риса самозайнятої особи, як реалізація права на працю без вступу у відносини з роботодавцем, тобто без укладення трудового договору. Такі науковці, як Б. Г. Збишко, Е. М. Лібанова,

В. В. Ішин вважають самозайнятими особами таких осіб, які самостійно організовують свою працю за власний кошт.

Досить проблемним питанням у правовому регулюванні самозайнятих працівників є набуття статусу самозайнятих осіб, оскільки у законодавстві і досі є прогалини з цього приводу.

Відсутність єдиного розуміння статусу самозайнятої особи, порядку його набуття, втрати та інше має наслідком те, що особа має або набути правового положення фізичної особи – підприємця, або займатися незалежною професійною діяльністю. Слід зауважити, що особа має право провадити незалежну професійну діяльність лише у разі державної реєстрації такої діяльності, відповідно до вимог чинного законодавства України.

Тому фізична особа, не підприємець, яка отримує доходи від здійснення господарської діяльності, повинна стати на податковий облік як самозайнята особа, що здійснює незалежну професійну діяльність, з метою уникнення притягнення до юридичної відповідальності.

Проте така можливість надана лише приватним нотаріусам, адвокатам, судовим експертам та іншим особам, зазначеним у податковому законодавстві України, де головною умовою ведення такої незалежної професійної діяльності є державна реєстрація у визначеному законом порядку, отримання відповідного документу (свідоцтва, дозволу тощо), який би підтверджував право особи на здійснення незалежної професійної діяльності. Але слід зазначити, що законодавством не передбачено чіткий перелік працівників, які можуть у межах своєї професії займатися самозайнятною діяльністю. Також постає питання, яким чином можна визначити як самозайнятих осіб тих, що працюють у власному господарстві, займаються науковою, творчою, літературною та іншою діяльністю. Тобто за яким критерієм здійснюється відмежування особи, для якої відповідна діяльність є працею, від осіб, для яких вона є лише хобі.

Тому можна виокремити наступні особливості статусу самозайнятих осіб: а) вони є фізичними особами; б) здійснюють підприємницьку діяльність; в) здійснюють особливу – незалежну професійну діяльність, характер і види якої визначені податковим законодавством; г) не можуть суміщати два статуси в умовах подібної діяльності (бути ще й працівником у межах цієї підприємницької чи незалежної професійної діяльності). Крім того, слід зауважити, що особи, які провадять незалежну професійну діяльність, не можуть бути працівниками чи підприємцями, і можуть використовувати найману працю не більше ніж чотирьох працівників.

Отже, можна зазначити, що основними причинами існування проблем у правовій регламентації самозайнятих осіб є застарілість законодавчих норм щодо зайнятості населення і трудової діяльності, та велика кількість сфер діяльності самозайнятих осіб. Вважаємо, що фізична особа, яка самостійно забезпечує себе роботою, повинна мати можливість зареєструватися як самозайнята особа відповідно до вимог чинного законодавства України.

Підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати відсутність законодавчого визначення поняття «самозайняті особи», його тотожність поняттю «особи, які забезпечують себе роботою самостійно», відсутність вичерпного законодавчого переліку суб'єктів, які належать до цієї категорії. Тому нагальним є визначення єдиного підходу до законодавчого закріплення поняття самозайнятих осіб, чіткого визначення кола цих осіб, упорядкування відповідних нормативно-правових актів.

**Березюк Л. А.,**

асистент кафедри державно-правових дисциплін Белоруського державного економічного університета

## **УСТАНОВЛЕНИЕ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: ОСНОВАНИЯ, ПЕРИОД, СПОСОБ**

Несмотря на то, что неполное рабочее время достаточно детально регулируется ст. 118 и гл. 22 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также подвергается научным исследованиям, до сих остаются вопросы, решение которых достаточно неоднозначно. С учетом важности такого условия труда, как рабочее время, а также правовых последствий нарушения правил его регулирования, представляется необходимым остановиться на практических аспектах применения неполного рабочего времени – периоде и способах его установления.

Период установления неполной продолжительности рабочего времени зависит от основания установления такой нормы рабочего времени. Анализ ст. 118 и гл. 22 ТК позволяет выделить три основания установления неполной нормы рабочего времени: 1) соглашение сторон (ч. 1 ст. 118 ТК); 2) наличие одного из юридических фактов (составов), указан-

ных в ч. 2 ст. 289 ТК; 3) инициатива нанимателя (при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин для изменения существенных условий труда (ст. 32 ТК)).

Так, если неполная продолжительность рабочего времени установлена по соглашению сторон, аналогичным образом определяется и период действия такого соглашения.

В свою очередь, в случае установления нанимателем неполной продолжительности рабочего времени категориям работников, указанных в ч. 2 ст. 289 ТК, полагаем, что такой период должен быть ограничен временными рамками существования того юридического факта, который стал основанием для установления неполной продолжительности рабочего времени.

Период действия неполной нормы рабочего времени, установленной по инициативе нанимателя в связи с наличием обоснованных производственных, организационных или экономических причин (изменение существенных условий труда в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК), должен ограничиваться временем наличия названных причин (например, временем установки нового оборудования). При этом, как видится, должен обеспечиваться надлежащий надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде в части обоснованности изменения существенных условий труда работников. В данном контексте целесообразным является законодательное ограничение срока установления неполной нормы рабочего времени как существенного условия труда с целью недопущения злоупотребления правом со стороны нанимателя. Такой срок, равный шести месяцам, в частности, устанавливается в ч. 5 ст. 74 ТК Российской Федерации, а также в ч. 5 ст. 71 ТК Кыргызской Республики. Полагаем, в анализируемой ситуации можно перенять положительный опыт и закрепить подобное положение в ч. 3 ст. 118 ТК.

Таким образом, исходя из наличия различных оснований установления неполной нормы рабочего времени, разнится и период, на который устанавливается рассматриваемая норма. В связи с указанным, представляется целесообразным дополнить ст. 118 ТК частью третьей следующего содержания:

«Период установления неполной продолжительности рабочего времени ограничивается существованием юридического факта, являвшегося основанием для установления неполной продолжительности рабочего времени, или определяется соглашением сторон. Введение неполной продолжительности рабочего времени по инициативе нанимателя при наличии

обоснованных производственных, организационных или экономических причин для изменения существенных условий труда допускается на срок, не превышающий шести месяцев».

Части третью-шестую считать соответственно частями четвертой-седьмой.

Неполная продолжительность рабочего времени может устанавливаться как при приеме на работу, так и в любой другой момент в период осуществления работником трудовой деятельности у данного нанимателя, о чем свидетельствуют ст. 32, ч. 1 ст. 118, ч. 1 ст. 289 ТК. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок (ч. 6 ст. 118 ТК).

В соответствии с ч. 3 ст. 289 ТК условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу, а переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

По нашему мнению, ч. 3 ст. 289 ТК охватываются все способы установления неполной продолжительности рабочего времени, однако, исходя из данной нормы, внесение изменений в действующий трудовой договор при установлении неполной продолжительности рабочего времени в процессе трудовой деятельности, не требуется.

Вместе с тем, в юридической литературе неоднократно высказывалось мнение о необходимости внесения изменений в трудовой договор в рассмотренной ситуации. С таким мнением, безусловно, следует согласиться. Это объясняется тем, что при неполной продолжительности рабочего времени у работника меняется в целом режим рабочего времени (начало или окончание рабочего дня, последовательность рабочих и выходных дней и т. д.). В соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 19 ТК сведения и условие о режиме труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя) должны быть обязательно включены в трудовой договор.

Следовательно, полагаем необходимым заключение дополнительного соглашения к трудовому договору при установлении неполной нормы рабочего времени. В связи с этим, ч. 3 ст. 289 ТК целесообразно изложить в следующей редакции:

«Условие о работе с неполной продолжительностью рабочего времени включается в трудовой договор, а прием на работу и переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением)».

**Богдан І. А.,**

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ ЖІНОК ПРОФЕСІЙ**

Будь-які зміни в законодавстві про охорону праці потребують комплексного дослідження та обговорення. Така потреба обумовлена тим, що інститут правового забезпечення охорони праці є комплексним та функціонує за допомогою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Правове забезпечення безпечних умов праці для жінок є системним та складає собою розгалужену *правову конструкцію*. Відміна переліку заборонених професій для жінок без врахування впливу такої відміни на відповідну систему норм та без встановлення вірогідних правових наслідків такої відміни, руйнує інші правові зв'язки між суб'єктами трудових відносин та в результаті може призвести до порушення прав жінок на безпечні та належні умови праці.

Скасування переліку заборонених професій для жінок відбулося згідно із Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254 (надалі – *Наказ про скасування Переліку заборонених для жінок професій*), на підставі якого втратив чинність наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» (надалі – *Наказ про встановлення Переліку заборонених для жінок професій*)

Перше згадування про перелік професій, що заборонені для жінок на території колишнього ССРСР містилися в Кодексі законів про працю РСФСР 1918 року, який в розділі II статті 14 передбачав, що, «*не мають права на застосування праці у нічний час або в сферах особливо важких або небезпечних для здоров'я всі особи жіночої статті та особи чоловічої статті, що не досягли 18-річного віку*». Пізніше в нормативно-правових актах

заборона працювати у важких та небезпечних умовах праці поширилася виключно до жінок та неповнолітніх.

Безпосереднім правовим актом, яким було встановлено перелік заборонених для жінок професій був «Перелік виробництв, професій та робіт з важкими та шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» затверджений на виконання Постанови Ради Міністрів ССРСР та ВЦРПС від 25.04.1978 р. № 320 «Про додаткові заходи для покращення умов праці жінок, зайнятих в народному господарстві». Перелік заборонених професій містив 431 професію/роботу та передбачав позитивні заходи по захисту жінок, що мали форму заборон.

При цьому, згідно із частиною 2 статті 5 ратифікованої ССРСР 4 серпня 1961 року Конвенції Міжнародної Організації Праці (далі – МОТ) № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», будь-які інші особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги, *не вважатимуться за дискримінацію*.

Конвенція МОТ № 45, яка передбачала пряму заборону жінкам працювати на підземних роботах у шахтах будь-якого роду була ратифікована ССРСР, та на даний час не денонсована.

Серед підстав видання *Наказу про скасування Переліку заборонених для жінок професій* вживалися такі формулювання: з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики або задля унеможливлення професійної дискримінації або для надання жінкам доступу до професії тощо.

При цьому втрата чинності *Наказу про встановлення Переліку заборонених для жінок професій* не призвела до скасування заборони для жінок займати певні посади та долучатися до виконання певних робіт.

Так, стаття 174 Кодексу законів про працю «Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок» та стаття 10 Закону України «Про охорону праці», яка регулює охорону праці жінок, залишилися без змін.

Відповідно до положень зазначених статей, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними

умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Слід зазначити, що питання правової доцільності внесення змін до Переліку заборонених для жінок професій вже підіймалося раніше на 66-сесії Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) 14 лютого 2017 року.

Основною причиною залишити перелік заборонених професій таким, як він був, зводиться виключно до необхідності захисту жінки, як такої, що повинна та/або може стати матір'ю, а відтак заборона є необхідною.

Прихильники відміни переліку зазначають про патріархальні погляди та стереотипи українців, а також про системні проблеми, що не були вирішені раніше, а саме про відсутність дієвого національного механізму поліпшення правового становища працівників, в тому числі і жінок.

Аргументами за внесення змін до переліку заборонених професій для жінок та питаннями для наукової дискусії можуть слугувати наступні твердження:

(1) абсолютна заборона займати жінкам певні посади обумовлена презумпцією шкідливості та небезпечності умов праці певних професій. Питання зменшення або уникнення шкідливого впливу на працівника, незалежно від його статі, та контроль за виконанням роботодавцями свого обов'язку по створенню належних та безпечних умов праці не було предметом оцінки та перегляду з часів затвердження зазначеного переліку (1978 р.).

(2) правовий захист репродуктивної функції жінки обумовлений соціальними стереотипами щодо ролі та обов'язків жінок та чоловіків. Зазначений підхід є жорстким та не враховує динаміку зміни фізіологічних особливостей жінки у різний період її життя, а також факту позбавлення доступу до певних професій.

(3) обмеження права на працю жінок повинні застосовуватися тільки з метою охорони материнства, а не розповсюджуватися на всіх жінок одразу, безвідносно до їх волі та можливості щодо материнства. Так, наприклад, наявні підстави для перегляду відміни заборон професій з переліку для жінок, які вже мають дітей і досягли певного віку, або не можуть мати дітей, що підтверджується медичним висновком.

(4) незважаючи на можливість отримати освіту та кваліфікацію по забороненій професії, законодавство не передбачає навіть потенційної можливості отримати доступ до професії, навіть, якщо умови праці на ній є належними.

(5) незважаючи на заборону жінкам займати певні посади, жінки фактично виконують заборонену роботу без надання їм будь-яких гарантій, передбачених законодавством про працю. Наявна заборона працювати на певній посаді позбавляє жінку користуватися іншими гарантіями трудового законодавства, а саме можливості вимагати легшої роботи, якщо така робота протипоказана працівникові за медичним висновком.

Підводячи підсумки, неможливо заперечувати необхідність правового забезпечення особливих умов для жінок з метою охорони материнства, однак, абсолютність подібних заборон є дискусійною та потребує критичного аналізу щодо їх мети та правових наслідків, а також обумовлює необхідність комплексних наукових досліджень не лише в юридичній площині, але в межах інших галузей знань. Розгляд правового забезпечення безпечних умов праці для жінок як *правової конструкції* унеможливить порушення прав як жінок, так і чоловіків, як рівних суб'єктів трудових правовідносин, із врахуванням особливостей правового статусу кожного.

**Бурлаченко Д. В.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ЩОДО ПОРЯДКУ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» було затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю і Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю.

Пунктом першим Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю передбачалося, що цей Порядок визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізични-

ми особами, які використовують найману працю. Відповідно пунктом першим Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю встановлювалося, що цей Порядок визначає основні завдання та процедуру здійснення Держпраці та її територіальними органами державного нагляду за додержанням законодавства про працю.

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14 травня 2019 року визнано нечинною постанову Кабінету Міністрів України від 29.04.2017 року №295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». У зв'язку з цим затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 29.04.2017 року №295 Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю і Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю втратили чинність і більше не могли застосовуватися. Враховуючи те, що у чинному Кодексі законів про працю України відсутні спеціальні норми про порядок здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, Державна служба України з питань праці при здійсненні перевірок повинна була керуватися виключно нормами Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року №877-V. Крім того, вищевказаним судовим рішенням було скасовано право виконавчих органів місцевого самоврядування здійснювати державний контроль у сфері праці.

Державна служба України з питань праці відповідно до п. 1 Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96, є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поведіння з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі – загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Міністерством соціальної політики України було опубліковано новий проект постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду і контролю за додержання законодавства про працю».

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року № 823 відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, частини першої статті 259 Кодексу законів про працю затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю та Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю. Міським радам міст обласного значення та сільським, селищним, міським радам об'єднаних територіальних громад під час здійснення повноважень, передбачених частиною третьою статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», рекомендовано керуватися цією постановою.

Постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року № 823 прийнято з метою запобігання незадекларованій праці в Україні та забезпечення ефективної реалізації посадовими особами Державної служби України з питань праці, її територіальних органів та виконавчими органами міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад своїх повноважень щодо здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Таким чином, у цей час процедура здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю, з урахуванням особливостей, визначених Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, та Законом України «Про основи засади держав-

ного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», регламентується Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року № 823. Порядком здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженим цією самою постановою Кабінету Міністрів України, визначено основні завдання та процедуру здійснення Державною службою України з питань праці та її територіальними органами державного нагляду за додержанням законодавства про працю.

**Вайленко Г. О.,**

головний державний виконавець Міськ-районного відділу державної виконавчої служби по Харківському району та місту Люботин Головного територіального управління юстиції у Харківській області

## **ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ВИД ПРОФЕСІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО КОНКРЕТИЗУЄ ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ВИЗНАЧАЄ УМОВИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ У ФОРМІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Конституція України визначає, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; 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. Отже, право на працю є рівним та однаковим за обсягом та змістом для всіх, для кожної людини.

Натомість, Конституція у своїх нормах окреслює хоча й такі важливі, засадничі, але лише загальні контури вирішення цього питання. Видається, конкретного змістовного наповнення загальна конституційна формула права на працю набуває за кожним окремим професійним напрямом. Щодо працівників, що виконують виховну функцію у якості трудової, такою визначальною складовою, яка наповнює певним змістом трудовий договір

і дозволяє встановлювати особливості реалізації права на працю є педагогічна діяльність.

Дана наукова позиція враховує динаміку переходу права на працю як категорії, визначеної Конституцією України, у його реалізацію. У даному випадку можна говорити про те, що Конституція України, на підставі міжнародних нормативно-правових актів, встановлює формулу права на працю із певними невідомими, а вид професійної діяльності ці невідомі визначає. Тобто вид професійної діяльності усвідомлюється як характеристика, що наповнює загальне право на працю в реалізації специфічним змістом, конкретикою і через обрану правову форму – у нашому випадку трудовий договір – визначає зміст трудових правовідносин для їх сторін.

Щодо діяльності, яка пов'язана із виконанням виховної функції як основної складової своєї трудової функції працівником, то розглянути цей вид трудової діяльності без усвідомлення того, що представляє собою виховання навряд чи представляється можливим.

Виховання є тим засобом, який дозволяє передавати накопичуваний людством досвід наступним поколінням. При чому мова йде не тільки про знання, інформацію – як той скарб, що накопичувався поколіннями з урахуванням розвитку науки та техніки, удосконаленням технологій, а й про ціннісні орієнтири цих знань, їх проекцію категорій добра та зла, позитивного та негативного, які визначаються певним етапом розвитку суспільства. Тому, слідує висновок: вихованням займається суспільство і виховання є засобом для існування та розвитку суспільства. Тому саме виховання забезпечує спадковість суспільного світогляду, свідомості і відповідає за напрям розвитку суспільства. Тут також доречно згадати і слова Г. Ф. Гегеля: «Людина не володіє інстинктивно тим, чим вона повинна бути, і їй доводиться спочатку придбати собі ці якості. На цьому ґрунтується право дітей отримати виховання».

Таким чином, виховання є тим шляхом, який забезпечує рух суспільства у певному напрямі до своєї мети. Отже виховання є тим процесом, який має бути керованим. У сучасному суспільстві, де регулятором поведінки є право, досягти цього можна через правові норми, чим відповідно займається держава через свої органи, зрозуміло що, спираючись на знання, отримані спеціальними науками, де об'єктом дослідження виступає виховання.

У широкому сенсі педагогічною діяльністю займаються не тільки особи, які таким чином реалізують своє право на працю, мова йде також і про традиційно побудовані у суспільстві соціальні зв'язки: родинні, сусідські

тощо, але ці випадки залишаються поза нашою увагою, тому що мова йде не про роботу. Нас цікавить педагогічна діяльність як різновид трудової діяльності, яка здійснюється саме як робота, як реалізація свого права на працю, що дозволяє заробляти цим собі на життя, де мова йде про виконання трудових обов'язків.

У свою чергу, у науці та практиці трудового права сфера трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вміння називається професією. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому робота, що виконується, за однією професією може мати різні спеціальності. Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010 визначає професію як здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Відповідно, говорячи про реалізацію права на працю через вибір педагогічної діяльності, слід усвідомлювати останню як діяльність професійну. Педагогічна діяльність потребує спеціальної підготовки, її практикує людина систематично і вона є джерелом отримання засобів для існування.

Константою педагогічної діяльності є виховання. Цей компонент знаходить своє місце і в легальному визначенні педагогічної діяльності. Чинний Закон України «Про освіту» визначає у п. 21 ч. 1 ст.1 останню так: «педагогічна діяльність – інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей». Таким чином, приходимо до обґрунтованого висновку, що юридично виховання є складовою такого виду професійної діяльності як педагогічна діяльність.

Важливо відмітити, що педагогічна діяльність нерозривно пов'язана із здійсненням освітнього процесу. Робота працівника, що здійснює педагогічну діяльність є частиною освітнього процесу, в ході якого і буде відбуватися реалізація виховної функції як основного компоненту трудової функції такого професіонала. Отже довірити виконання цього процесу суспільство має людині підготовленій, яка має певні знання щодо можливостей цього інструменту впливу на людську особистість за загальноприйнятими та прийнятими у суспільстві взірцями. Тому педагогічна діяльність як процес, який регулюється законодавством, у сучасному світі і є діяльністю професійною.

Обрання людиною для себе у якості довгострокової перспективи такого виду професійної трудової діяльності як педагогічна, означає, що особа буде брати участь у здійсненні освітнього процесу і визначає, що змістом цієї діяльності, зерном її трудового шляху, стануть виховання і навчання, які дозволять формувати особистість вихованця. Тобто мова йде про роботу, пов'язану із виховним впливом на особистість через надання останній певних знань, які закладуть підґрунтя для формування та розвитку її компетентностей.

Функції виховання, навчання виконує викладач. Закон України «Про освіту» називає таку роботу викладацькою діяльністю і визначає як діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Як бачимо, з аналізу Закону України «Про освіту», педагогічна та викладацька діяльності є поняттями спорідненими. Педагогічна діяльність є більш широким родовим поняттям, а викладацька, на наш погляд, є її видовою формою, варіанти якої: лекцію, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо є формами навчання, що може обирати працівник, що здійснює виховну функцію, виконуючи її як частину трудової функції на основі трудового договору, самозайнята особа або фізична особа на основі відповідного цивільно-правового договору. Дане положення Закону «Про освіту», ґрунтується на нормі ст. 43 Конституції України, конкретизуючи його стосовно виду обраної трудової діяльності, таким чином, продовжуючи лінію свободи вибору, свободи волі людини у вирішенні реалізації свого права на працю.

Реалізація педагогами свого права на працю дозволяє говорити про те, що їх право на працю існує як здатність, як можливість вільно обравши професію педагога чи погодившись на неї, реалізовувати себе як творчу одиницю, вдосконалюючись як особистість, заробляючи собі на життя педагогічною діяльністю у будь-якій, не забороненій законом формі.

Таким чином, педагогічна діяльність як діяльність професійна конкретизує загальне право на працю, наповнює його специфічними ознаками, притаманними професії педагога та визначає умови його реалізації у фор-

мі трудового договору. Це діяльність, яка вимагає попередньої і подальшої професійної підготовки щодо набуття тих знань, яких має бути достатньо для формування вмінь та навичок передавання інформації через вплив на свідомість особистості для утворення необхідного фундаменту тих чи інших компетентностей.

З огляду на змістовні характеристики педагогічної діяльності, вимоги для осіб, які реалізують своє право на працю через даний вид діяльності у вигляді трудових обов'язків, вважаємо, що поняття педагогічної діяльності має містити у якості однієї зі своїх ознак вказівку на професійність. А тому пропонуємо викласти п. 21 ч. 1 ст. 1 закону України «Про освіту» у наступному варіанті: «педагогічна діяльність – професійна, інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей».

**Гафич О. І.,**

аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ**

Трудові відносини в Україні регламентовані в цілому Кодексом законів про працю України (далі – Кодекс), прийнятим ще в 1971 році, який не відповідає сучасним вимогам і реаліям ринку праці. Тенденцією останнього застосування таких форм організації трудової діяльності, які б дозволили підвищити ефективність праці, сприяти збільшенню прибутку роботодавців і водночас задовольнити життєві потреби працівника. Однією з таких форм є гнучкий режим робочого часу.

Потенційною перевагою гнучких форм організації праці є можливість оптимізації виконання трудових функцій в межах свого робочого місця і вивільнення у зв'язку з цим часу для ведення домашнього господарства, вирішення побутових питань, відпочинку тощо.

У 2006 році Міністерство праці та соціальної політики України затвердило «Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму

праці» (надалі Рекомендації), які регулюють умови та порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу (ГРРЧ). Рекомендації визначають гнучкий режим робочого часу як форму організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня 25 червня 2019 року на сайті Мінсоцполітики був розміщений для обговорення законопроект Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці). Положення законопроекту частково повторюють Рекомендації.

Зокрема, передбачається внесення змін до статті 60 «Поділ робочого дня на частини» Кодексу, стосовно застосування гнучкого режиму робочого часу. Чинним законодавством про працю обмежується право сторін трудового договору щодо поділу робочого дня на частини та регламентовано максимальну тривалість перерви для відпочинку. Законопроектом пропонується віднести вирішення цього питання на їх розсуд та встановлювати режим роботи відмінний від того, що визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку. На умовах гнучкого режиму робочого часу працівник матиме право в межах встановленої норми тривалості робочого часу самостійно визначати періоди роботи.

Законопроект вводить поняття «працівники, які самостійно планують свій робочий час». До них належать керівники юридичних осіб та відокремлених підрозділів, а також інші категорії працівників, визначені колективним договором, можуть планувати свій робочий час самостійно, за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк.

Також пропонується надати переважне право на виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу та дистанційної роботи батькам особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, працівникам, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, працівникам похилого віку та особам з інвалідністю.

Законопроект передбачає, що ГРРЧ не застосовується на підприємствах, що діють безперервно, при багатозмінній організації роботи та коли обов'язки працівника потребують його присутності у визначені години. Застосування ГРРЧ не вимагає змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівника.

Як зазначають автори законопроекту дослідження гнучких графіків роботи засвідчують, що одним з найбільш вагомих успіхів такого нововведення є зростання задоволеності працівників своїм графіком. Внаслідок підвищення ефективності віддачі від тих годин, які працівник проводить на роботі,

зростає відповідно продуктивність праці. При цьому також відзначається зменшення кількості прогулів, зниження плинності кадрів і пов'язаних з цим витрат (на оплату надурочних годин, пошук нового персоналу тощо).

Поява такого Законопроекту засвідчує, що відбувається модернізація трудового законодавства відповідно до потреб роботодавців та працівників.

Сучасне правове регулювання ГРРЧ хоча й дає роботодавцям деякі можливості, але не відповідає запитам ринку праці. Регламентация таких норм на законодавчому рівні має позитивно вплинути на відносини між роботодавцями та працівниками, підвищить ефективність трудової діяльності працівників. Оскільки на практиці ГРРЧ й так тривалий час застосовується багатьма роботодавцями прийняття згаданого законопроекту підвищить захищеність відповідних категорій працівників внаслідок введення нових юридичних гарантій. Поява таких законопроектів свідчить про реакцію нормодавця на потреби ринку праці, хоча й повільну.

**Григор'єва І. В.,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **ТРУДО-ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА-ЗАСНОВНИКА ПІДПРИЄМСТВА**

Різноманіття суб'єктів господарювання та специфіка управління ними в сучасних економічних реаліях ставить перед законодавцем важливе питання про трудо-правовий статус керівника підприємства, який одночасно є його засновником. У практичній площині це питання виникає передусім через бажання власника підприємства особисто виконувати функції директора для оптимізації витрат підприємницької діяльності: не потрібно сплачувати заробітну плату і відповідно податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок та військовий збір. Водночас з точки зору трудового права відносини, які виникають у зв'язу з управлінням підприємством в якості засновника та в якості керівника, мають різну правову природу.

Варто відзначити, що чинне законодавство передбачає випадки виконання засновником лише деяких керівних обов'язків у фінансовій сфе-

рі діяльності підприємства: ч. 3 та ч. 4 ст. 8 Закону України «Про бухгалтерську облік та фінансову звітність в Україні» закріплює, що вести бухгалтерську облік, а отже, підписувати фінансову, податкову та іншу звітність має право засновник; п. 48.5.1 Податкового кодексу України містить норму, відповідно до якої власник може самостійно підписувати податкову декларацію.

У вітчизняній практиці конституційного правосуддя та правозастосовній діяльності українських судів представлена наступна спірна позиція. У рішенні Конституційного суду України від 12.01.2010 року № 1-рп/2010 (справа № 1-2/2010) зазначено, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Постановою Сумського окружного адміністративного суду від 26 березня 2012 року в справі № 2а-1870/1072/12 визначено, що виконання функцій директора засновником не є трудовими відносинами, а Харківський окружний адміністративний суду своєму рішенні від 7 червня 2018 року в справі № 820/3159/18 встановив, що відносини, які виникають при виконанні засновником функцій директора підприємства без укладання трудового договору (контракту), є корпоративними, а отже, відсутній обов'язок укладати трудовий договір, нараховувати та сплачувати заробітну плату.

Означені рішення засновуються на положеннях ч. 2 ст. 65 та ч. 4 ст. 128 Господарського кодексу України, де вказується, що «засновник може здійснювати свої права на управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи на основі статуту або інших установчих документів». Дана норма акцентує увагу на те, що засновник має право виступати керівним суб'єктом юридичної особи на основі установчих документів, що може тлумачитись широко як право здійснювати директорські функції. Але це не так.

Засновник підприємства є суб'єктом господарських відносин і здійснює управління в їх межах, приймаючи рішення про стратегію розвитку суб'єкта господарювання, прийняття або виключення учасників юридичної особи, розпорядження майном підприємства і т. п. корпоративні пи-

тання. Натомість директор підприємства є суто керівним органом, на якого покладаються функції, пов'язані із прийняттям на роботу та звільненням працівників, укладенням господарських договорів, забезпечення господарської та трудової дисципліни на підприємстві тощо. За своїм трудо-правовим статусом директор (керівник) юридичної особи є найменшим працівником, який уповноважений власником підприємства здійснювати поточне управління суб'єктом господарювання. Це підтверджується й наступними положеннями ч. 3 ст. 65 Господарського кодексу України: «для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства». Дана норма чітко розмежовує функції власника (засновника) та керівника підприємства.

Таким чином, правовий статус керівника-засновника підприємства при виконанні безпосередньо управлінських обов'язків охоплюється сферою дії трудового права. В незалежності від того чи є одночасно керівник та засновник юридичної особи однією фізичною особою, з особою, яка здійснює управління підприємством, виникають трудові правовідносини та має укладатись трудовий договір. Засновник зберігає правовий статус суб'єкта корпоративного права виключно у відповідних господарських правовідносинах.

**Дейнека В. С.,**

аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА**

Кожна галузь права базується на певних, визначених принципах. Трудове право не є виключенням. Одним з найважливіших та актуальних принципів є принцип свободи праці.

Принцип свободи як вища правова цінність є основним і визначальним, оскільки обумовлює сутність інших принципів, таких, як рівність і справедливість. Складно не погодитися з думкою В. А. Мальцева, що соціальні індивіди повинні бути перш за все вільними, щоб потім встановлювати їх конститутивні ознаки рівності і справедливості. Невільні люди є закутими в тих чи інших рамках суспільних відносин, і тому безглуздо говорити про їх рівний і справедливий соціальний статус.

Свобода завжди полягає, як слушно зазначає В. І. Прокопенко, у можливості вибору поведінки. Свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватись особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба.

Крім того, свобода праці, на думку С. М. Прилипка то О. М. Ярошенка, вбирає в себе право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується, до змісту конституційного принципу свободи праці включають положення, які слід розуміти так: людина має виключну можливість розпоряджатися своїми здібностями стосовно праці, обирати вид та форму діяльності.

Свобода праці належить до природного, невід'ємного права, вона існувала до держави та її законів. Свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна вільною залишатися все життя. Про істинну свободу праці можна говорити лише стосовно вільного суспільства.

Важливим проявом принципу свободи праці є свобода укладення трудового договору. Всі інші прояви свободи, зазначає Л. Ю. Бугров, у сфері трудового права так чи інакше є похідними від свободи трудового договору.

Безпосередня конструкція трудового договору, за допомогою якого спілкуються працівник та роботодавець як суб'єкти трудового права, свідчить про їх свободу і добровільний вибір один одного, про виникнення трудових правовідносин на основі угоди сторін.

Працівник і роботодавець, як сторони трудового договору, вільні у виборі один одного. Сторони трудового договору не можуть його укласти всупереч волі однієї із сторін. Таким чином, конкретні форми застосування праці будь-якого працівника визначаються волею, вільним волевиявленням самого працівника, а також роботодавця. Адже свобода волі, як

влучно зазначає О. Я. Лаврів, – це можливість реального вибору, вона визначає й обмежує свободу людини конкретними варіантами поведінки.

Все, що досягнуто у сфері організації застосування праці за угодою сторін, може бути змінено, припинено також за угодою. Так, при припиненні трудового договору за угодою сторін свобода трудового договору виявляється в одночасному виявленні волі (ініціативи) працівником і роботодавцем. Звільнення за власним бажанням – це також прояв свободи, але лише однієї сторони – працівника. Звільнення за ініціативою роботодавця можливе лише за наявності відповідної підстави, передбаченої законодавством.

Тому, для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, освіти, знань, намірів. Для роботодавця свобода трудового договору – це можливість обирати працівника з точки зору ділових, кваліфікаційних якостей.

Сучасний зміст свободи трудового договору характеризується діловим співробітництвом сторін у процесі застосування праці. Працівник і роботодавець вільні в пошуках ефективних засобів підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, економічного використання сировини, енергії і т. д.

Грунтуючись на свободі праці і свободі трудового договору працівник і роботодавець вільні від втручання держави, оскільки вони є юридично рівноправними суб'єктами. Вони погоджують ті умови трудового договору, без яких неможливе його існування, зокрема, місце роботи, трудова функція, дата початку роботи, розмір заробітної плати. Але разом з цим вони не можуть виключати чи знижувати рівень основних прав і гарантій, передбачених законодавством. Під правовими гарантіями, відповідно до довідника юридичної термінології, слід розуміти встановлені законом засоби безпосереднього забезпечення, використання, додержання, виконання і правильного застосування норм права. Так, наприклад, ст. 22 КЗпП України зазначає недопустимість будь-якого прямого або непрямого 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 належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Якщо узагальнити, то можна зазначити, що принцип свободи праці знаходить вияв у таких положеннях. По-перше, людина має виняткове право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та є вільною у виборі виду і форми діяльності (робота за трудовим договором, господарська діяльність, робота у власному господарстві та ін.). По-друге не можуть існувати законні підстави для залучення до примусової праці, а також до дискримінації за будь-якими ознаками. Крім вищенаведеного, варто згадати, що розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може обмежуватися. А також, важливою гарантією забезпечення свободи є право звернення до компетентних органів для захисту порушеного права на свободу праці як працівника так і роботодавця.

**Денисюк М. О.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ОЗНАКИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Систему ознак трудового колективу в умовах ринкової економіки становлять наступні: 1) добровільність; 2) реальність; 3) колективістське самовизначення; 4) організаційна єдність; 5) спільність інтересів, ціннісних орієнтацій, установок та норм поведінки; 6) спільність мети діяльності із одночасною індивідуальністю функцій та повноважень.

Добровільність трудового колективу в умовах ринкової економіки означає, що ніхто не може бути примушений до вступу в трудовий колектив. Кожна особа добровільно вступає у трудові правовідносини для того, щоб заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці в Україні забороняється. Тому, особа може стати частиною трудового колективу лише у добровільному порядку.

Реальність трудового колективу в умовах ринкової економіки означає, що трудовим колективом може вважатись лише таке об'єднання людей, яке реально здійснює трудові функції та перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем. Не може вважатись трудовим колективом таке

об'єднання, яке працювало у минулому, чи буде здійснювати трудові функції у майбутньому. Так само не є трудовим колективом об'єднання людей, із якими укладено трудові договори, але які по факту не працюють

Колективістське самовизначення полягає у тому, що самі учасники трудового колективу мають розуміти те, що вони являють собою трудовий колектив. Колективістське самовизначення передбачає розуміння особою своїх функцій, а також функцій інших учасників колективу; розуміння правил поведінки у колективі та відповідальності за їх порушення; розуміння мети діяльності колективу та завдань, поставлених перед ним.

Організаційна єдність означає, що в трудовому колективі існує чіткий розподіл функцій та повноважень між учасниками. Кожен працівник розуміє свої задачі і разом із іншими працівниками злягоджено їх виконує для досягнення спільної мети. Кожен працівник ознайомлений зі своїми правами та обов'язками, дотримується координації та субординації у відносинах із іншими членами колективу.

Спільність інтересів, ціннісних орієнтацій, установок та норм поведінки полягає у тому, що трудовий колектив функціонує на основі спільних правил для досягнення спільної мети. Існують різноманітні правила поведінки, зокрема правила охорони праці, правила етикету, норми моралі, які є однаковими для усього колективу, не залежно від посади чи обсягу трудових функцій. Кожен працівник чітко розуміє завдання, поставлені перед ним, кінцеву мету діяльності, а також є зацікавленим і отриманні винагороди за працю.

Спільність мети діяльності із одночасною індивідуальністю функцій та повноважень означає, що кожен учасник трудового колективу у своїй діяльності переслідує одразу дві цілі. Першою ціллю є досягнення мети діяльності усього підприємства – тобто отримання прибутку. Кожен працівник має бути зацікавлений в цій меті і для цього здійснювати покладені на нього функції. Друга ціль є індивідуальною для кожного працівника – для одних це отримання прибутку, для інших – самореалізація, або ж прибуток та самореалізація одночасно. Втім у будь-якому випадку колективна мета діяльності є обов'язковою для кожного індивіду як члена колективу. Відповідно, особисті цілі для трудового колективу в умовах ринкової економіки, адже бажання особи до самореалізації та розвитку позитивно впливає на діяльність усього підприємства.

Підсумовуючи все вище викладене, слід вказати наступне. Трудовому колективу властива спільність дій разом зі спільністю інтересів. Сьогодні поняття спільності інтересів є певним чином деформованим під вимоги часу,

зокрема, в умовах переходу до ринкової економіки, кризи суспільно-політичного, економічного життя та занепаду морально-духовних цінностей, спільні інтереси слід розуміти не як колективну якість такого інтересу, а колективність інтересу як його форму, тобто колективний інтерес представляє собою схожі та аналогічні інтереси всіх або більшості працівників даного суб'єкта господарювання. Така ситуація потребує виправлення, оскільки практикою розвинутих західних держав, минулою практикою радянських часів, а також достатньо обґрунтованими позиціями теоретиків сучасних досліджень в галузі менеджменту, психології, педагогіки, доведено, що трудовий колектив є потужною силою: 1) для виховання особистості; 2) для вирощування професіоналів; 3) для ефективного досягнення цілей суб'єкта господарювання; 4) для підняття суспільної моралі на вищий рівень.

В аспекті трудових відносин суб'єкт господарювання та наймані працівники, які утворюють трудовий колектив, є невід'ємними один від одного поняття, оскільки тільки через працівників втілюються в життя управлінські рішення в даних утвореннях, забезпечується процес функціонування господарюючого суб'єкта взагалі. Звідси, працівники підприємства, установи, організації представляють собою певний трудовий ресурс, без якого існування суб'єкта господарювання взагалі неможливе. Зважаючи на те, що, з одного боку, роль трудового колективу сьогодні нівелюється в практиці багатьох підприємств, державних органів, установ, організацій, а з іншого, на те, що Україна в Конституції проголосила себе соціальною державою, а колективність як прояв взаємної допомоги та співтовариства притаманна саме соціальній державі, законодавцю слід правовими заходами відтворити його значущість та роль в суспільстві та в трудових відносинах.

**Досін Б. В.,**

аспірантка кафедри соціального права  
юридичного факультету Львівського  
національного університету імені Івана  
Франка

## **ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ПРОФСПЛОК У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Одним з основних суб'єктів правовідносин соціального діалогу виступає профспілка. Роботодавець є суб'єктом як індивідуальних, так і колективних трудових правовідносин. Згідно із чинним законодавством громадяни мають

право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки виступають не лише суб'єктом трудових правовідносин, але і багатьох інших. Зокрема, професійна спілка є суб'єктом податкових, соціально-страхових правовідносин, а також деяких інших.

Однак, основну групу правовідносин, де профспілка є суб'єктом формують трудові та соціально-економічні правовідносини. Передусім, мова йде про відносини соціального діалогу.

Передумовою для створення та діяльності професійних спілок виступає належна реалізація конституційного права на об'єднання у професійні спілки. Право на об'єднання у професійні спілки є одним із найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізація є показником існування в ньому демократії. Право на об'єднання у професійну спілку включає: право працівників без будь-якого на це дозволу державних органів створювати за своїм власним вибором професійні спілки й приєднуватися до них за єдиної умови підпорядкування їхнім статутам; право членів професійної спілки вільно обирати своїх представників, брати участь у регулюванні внутрішнього життя професійних спілок; право вільно, без втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність.

Трудова правосуб'єктність професійних спілок у відносинах соціального діалогу обумовлена декількома факторами: 1) особливе об'єднання працівників для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів; 2) утворюються без попередньої згоди чи дозволу органів державної влади чи роботодавця; 3) профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Трудова правосуб'єктність профспілки виникає з моменту її легалізації. Легалізацією у відносинах соціального діалогу є повідомлення роботодавця про утворення профспілкової організації. Що ж стосується набуття цивільних прав та обов'язків, то профспілка повинна легалізуватися у порядку визначеному законодавством.

Умовою правосуб'єктності на усіх рівнях соціального діалогу є відповідність критеріям репрезентативності.

Умовами набуття правосуб'єктності профспілок у відносинах соціального діалогу є: ініціативно-вольова; організаційно-правова; легалізаційно-правова.

Перша ознака передбачає, що профспілка утворена на основі вільного волевиявлення працівників одного підприємства, установи, організації,

чи роботодавця-фізичної особи, або осіб, які здобувають освіту у закладі освіти і володіють цивільною дієздатністю. Проблемою чинного законодавства є невизначеність кількості працівників, які можуть утворити профспілку. Якщо слідувати букві закону, то два працівники можуть об'єднатися і утворити профспілку. Наприклад, польське законодавство передбачає мінімальну кількість осіб, які можуть утворити профспілку (10). Тому, пропонується у чинному Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановити норму мінімальної кількості осіб, які можуть утворити профспілку.

Друга ознака передбачає, що профспілка відповідно до власного статуту організаційно структурована; є виборний орган, або представник, який відповідно до статуту представляє її у відносинах соціального діалогу. Статутом виборний орган повинен бути наділений певними повноваженнями, а також урегульовано порядок його створення. Також статут повинен передбачити вищий орган профспілки. Здебільшого, в первинній профспілковій організації – це загальні збори, або конференція, а у об'єднаннях профспілок конференція, або з'їзд.

Третя ознака передбачає, що профспілка у порядку передбаченому чинним законодавством легалізована і відповідає критеріям репрезентативності.

Перелічені критерії правосуб'єктності профспілки є передумовою наявності у неї прав та обов'язків як суб'єкта трудових правовідносин.

Хоча на проблематиці правового регулювання припинення діяльності професійних спілок і загостріювали увагу окремі вчені-юристи, проте, як показують порівняльно-правові дослідження припинення діяльності професійних спілок, законодавство України, яке регулює ці питання, потребує вдосконалення і приведення до стандартів Європейського Союзу, що, своєю чергою, потребує відповідних наукових розроблень та обґрунтувань.

**Жовнір Т. Л.,**

аспірантка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **САМОЗАЙНЯТИСТЬ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ**

Підприємницька діяльність, зокрема індивідуальне підприємництво (самозайнятість) як один з видів реалізації економічної активності набуває

в Україні дедалі більшого поширення. Сприяння розвитку підприємництва, зокрема підтримка осіб (перш за все, безробітних) у відкритті власної справи, тобто в самозайнятості, є одним з напрямів активної політики зайнятості населення.

У той же час важливою проблемою правового регулювання діяльності самозайнятих осіб наразі є несформованість належної нормативно-правової бази, яка б мала регулювати сферу відповідних суспільних відносин. Сьогодні нормативно-правова база з даного питання зводиться в основному до положень Конституції України, якою передбачено, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23); 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, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43); громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожний громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом (ст. 54).

Як бачимо, наведені положення носять загальний, декларативний характер та мають діставати свого розвитку на законодавчому та підзаконному рівні з метою забезпечення нормативної регламентації, в тому числі і діяльності, самозайнятих осіб. Втім на сьогодні необхідна нормативна база відсутня, що зумовлює потребу в розробці численних правових актів з урахуванням та на підставі наведених конституційних приписів.

Хоча й було здійснено реформування вітчизняного законодавства в галузі зайнятості населення, однак це не призвело до покращення в частині самозайнятості громадян. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракт) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забез-

печують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. Аналіз наведеного нормативного положення свідчить, що до зайнятого населення законодавець відносить осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств). Однак у даному Законі не дістають свого розвитку приписи, які мають забезпечувати належну практичну реалізацію самозайнятості як виду зайнятості населення, а, відповідно, і не сприяють розвитку і поширенню самозайнятих осіб загалом у державі.

Підтримуючи позиції інших дослідників у цій царині вважаємо за необхідне розробити окремий законодавчий акт, який повинен урегулювати питання, пов'язані з такою категорією осіб як самозайняті, зокрема, визначити їх права, обов'язки, гарантії та ін. І лише за таких умов можна вирішити більшість проблем у правовій регламентації таких осіб, підвищити ефективність правового впливу. Адже сьогодні на ринку праці все більше набирає обертів тенденція збільшення частки працюючих у секторі самостійної зайнятості, поширення якої пов'язано зі збільшенням чисельності зайнятих в особистих селянських господарствах і низькопродуктивних секторах, якими є сфери торгівлі й надання послуг з ремонту, готельно-ресторанне господарство, сфера комунальних та індивідуальних послуг, будівництво і транспорт тощо.

Основними причинами переходу населення України до роботи в умовах самостійної зайнятості, належать такі, як: 1) недостатня кількість коштів для життя; 2) затримки з виплатою заробітної плати та соціальних трансфертів (пенсій, допомог), для працівників бюджетної сфери – не своєчасна індексація тарифних ставок; 3) втрата роботи в наслідок звільнення (скорочення штатів, банкрутство підприємств) – тим самим втрата основного джерела формування коштів на існування; 4) пошук більш стабільного джерела належного за розміром доходу; 5) пошук роботи, що забезпечує можливість самореалізації, задоволення потреб і амбіцій, а також посилює інтерес до підприємництва.

При цьому не остання роль повинна бути відведена державі, яка повинна приділити цьому специфічному виду зайнятості належну увагу, зокрема запровадити регіональні стратегії підтримки самозайнятості,

тобто розробити територіальні програми сприяння розвитку мікробізнесу, документи нормативно-правової регламентації й оптимізації податкових платежів, сконструювати систему соціального захисту й соціальних пільг для самозайнятих осіб.

Підводячи підсумок, можемо констатувати, що на сьогодні у сфері відносин, які виникають у діяльності самозайнятих осіб, наявні значні прогалини в частині правового регулювання, які не сприяють стабільності відповідних суспільних відносин, принципу правової визначеності, належному захисту прав і законних інтересів самозайнятих осіб тощо. За таких обставин необхідна реакція з боку держави для вирішення порушеної проблематики. На наше переконання, для цього варто розробити спеціальний нормативно-правовий акт, який має регламентувати відносини в галузі самозайнятості як окремому виду зайнятості населення в Україні, оскільки внесення змін до діючої нормативної бази не сприятиме повному вирішенню відповідних проблем. Сьогодні основними причинами, що зумовлюють проблеми у правовій регламентації самозайнятих осіб, є невизначеність: (а) видів самостійної зайнятості, враховуючи їх різноманітність; (б) самозайнятості як пріоритетного напрямку державної політики зайнятості; (в) переліку загальних та спеціальних гарантій їх діяльності; (г) єдиних засад здійснення державного контролю та нагляду за діяльністю цієї категорії осіб; а також (д) низький рівень ефективності та розпорошеність норм, які сьогодні повинні регулювати сферу відповідних суспільних відносин та необхідність прийняття єдиного законодавчого акта у цій царині.

**Колодинская И. В.,**

аспірант кафедри громадянсько-правових дисциплін УО «ГГУ ім. Ф. Скорины»

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА НАСЕЛЕНИЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА И БЕЛОРУССКОЙ ССР ДО НАЧАЛА ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ**

Ещё в первые годы советской власти вопросы профессиональной подготовки населения были очень актуальны. Так как совершенствование подготовки трудящихся являлось необходимым условием развития про-

изводства, роста его эффективности, прогрессивных сдвигов в труде. При осуществлении данной политики, идейно-политический фактор становился определяющим. В будущих специалистах виделась опора Советской власти. Принятие Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. (далее – КЗоТ 1922 г.), действие которого было официально распространено на территорию всех союзных и автономных советских республик и областей, включая БССР закрепил не только основные принципы правового регулирования труда рабочих и служащих, но и сыграл огромную роль в деле подготовки квалифицированных рабочих кадров, повышения уровня их квалификации и образования. В КЗоТе 1922 г. впервые появился специальный раздел XII «Об ученичестве», где содержались нормы, а точнее обособленная совокупности юридических норм, регулирующих отношения о совмещении работы с получением профессионального образования на производстве. В данном разделе давалось понятие учеников, устанавливались виды ученичества, определялся срок обучения, на предприятия возлагалась обязанность проведения необходимых мероприятий для правильной постановки обучения подростков и другие правовые нормы, регулирующие подготовку квалифицированных рабочих кадров.

С появлением норм, регулирующих отношения о совмещении работы с получением профессионального образования на производстве изменился и сам процесс передачи социального опыта старших поколений младшим, происходивший в дореволюционный период. До революции передача опыта происходила в условиях низкого уровня образования и культуры, слабого развития производительных сил, отсутствия элементарной заботы об условиях труда, быта и досуга рабочих. Когда вступающие в производство молодые поколения рабочих были объектами сверхэксплуатации, которая становилась возможной из-за отсутствия или несоблюдения законов о труде молодежи в условиях социальной незащищенности рабочей молодежи. Помимо КЗоТ подготовка квалифицированных рабочих кадров фабрично- заводского ученичества, в учебно-производственных мастерских и на профессионально-технических курсах регулировалась положениями о заводском ученичестве, утверждаемыми Главпрофобром (центральным органом управления профессиональным образованием в РСФСР в 1920–1930 годах), а также иными нормативными правовыми актами.

В 1930-е годы в СССР в связи с индустриализацией, оснащением промышленности новой, более сложной техникой, возросли требования к квалификации рабочих, потребовалась профессионально-техническая

и общеобразовательная подготовка молодых рабочих. Появились и получили развитие различные формы обучения на производстве.

В июне 1931 г. Совнаркомом СССР была утверждена единая система подготовки рабочих. Она состояла из нескольких звеньев: вводные в производство курсы (далее – ВПК), рабочая техническая школа (далее – РТШ), техникумы, высшие учебные заведения. В мае 1933 г. ВПК и РТШ были реорганизованы в профессионально-технические производственные курсы (далее – ПТК), срок обучения устанавливался от 6 до 9 месяцев. В 1934 г. ПТК были вытеснены новой формой подготовки рабочих – кружками технического минимума.

По мере реализации курса на индустриализацию и развитие народного хозяйства потребность в повышении уровня образования населения стала ощущаться все острее, и в 1930 г., когда были созданы необходимые экономические условия, в СССР вводится всеобщее обязательное начальное четырехклассное обучение (с восьми лет). На это потребовалось три года. К концу 30-х гг. в городах в основном было осуществлено семилетнее образование, а в 1939 г. на XVIII съезде партии была выдвинута задача введения всеобщего семилетнего обучения и постепенной подготовки к всеобщему, среднему образованию.

Правовые акты, издаваемые в рассматриваемый период, были направлены на уточнение форм осуществления профессиональной подготовки работников без отрыва от производства, в том числе заочного и дополнительного рабочего образования, улучшение учебной базы, детализацию учебного процесса и оплаты труда (выплаты стипендий) обучаемым.

Происходит укрепление заочной системы высшего образования в СССР. Для обеспечения единственного государственного управления в области заочной подготовки кадров были определены номенклатура специальностей и сеть самостоятельных заочных вузов, в том числе которых всесоюзные. Следует отметить, что обучение без отрыва от производства было ориентировано в большей степени на подготовку инженерно-технических кадров. Совершенствуется форма организации процесса обучения: введена курсовая система и обязательная сдача всех экзаменов и зачетов (Постановление СНК СССР «О высшем заочном обучении», 1938г.). Отдельное внимание обращено на подготовку научных работников высшей квалификации (Постановлением СНК СССР (1939) утверждено Положение о заочной аспирантуре). Включение высшего заочного образования в единую плановую государственную систему народного образования стало завершением качественной стадии его организации и развития.

Развитие промышленного производства в стране требовало постоянного совершенствования профессионально-технического образования. Важным шагом на этом пути стал Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. «О государственных Трудовых Резервах СССР», направленный на повышение роли государства в подготовке образованной и профессионально обученной молодежи. И так же явилась новой формой подготовки квалифицированных рабочих кадров для народного хозяйства страны. В этот период были образованы ремесленные, железнодорожные, горнопромышленные училища и школы фабрично-заводского обучения. Подготовка кадров в этих училищах регулировалась Указом Верховного Совета СССР от 20 октября 1940 г. и другими нормативными актами.

При этом нельзя не отметить, что активное развитие и совершенствование профессиональной подготовки в Советском Союзе и Белорусской ССР, а так же повышение общеобразовательного и культурного уровня трудящихся, было приостановлено Великой Отечественной Войной 1941–1945 гг.

Обращение к истории развития профессиональной подготовки населения до Великой Отечественной войны позволило нам сделать исторический анализ становления и развития института трудового права «Совмещения работы с получением образования» и сформулировать следующие выводы:

- колоссальный упор, который делался для строительства первого в мире социалистического государства и восстановления экономики союзных республик после гражданской войны был направлен на развитие производственных сил и формирование новой системы образования в стране;

- появление в КЗоТ 1922 г. нового раздела XII «Об ученичестве», а точнее, становление нового института трудового права «Совмещения работы с получением образования», сыграло важную роль для профессиональной подготовки населения и социально-экономического развития страны;

- развитие промышленного производства в стране, увеличение потребности к совершенствованию профессиональной подготовки населения, а также к повышению их общеобразовательного и культурного уровня, способствовало утверждению единой системы подготовки рабочих, изданию ряда НПА, направленных на осуществление профессиональной подготовки работников без отрыва от производства, укреплению заочной системы высшего образования и совершенствованию профессионально-технического образования.

**Колосов І. В.,**

аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Наукова проблема захисту права на гідну та безпечну працю та пов'язаних з цим прав неодмінно привертатиме увагу вчених до процедурних та процесуальних механізмів врегулювання трудових спорів як дієвих та реальних інструментів правового впливу на суспільні відносини у сфері праці.

Проведені раніше дослідження засвідчили ту обставину, що на сьогоднішній день Україна в питаннях, зокрема, процедурного врегулювання індивідуальних трудових спорів значно відстає навіть від Південної Африки, де, наприклад, застосування дисциплінарного стягнення до робітника неможливо без проведення відповідних слухань. Отже, пошуки нових альтернативних існуючим процедурних та процесуальних механізмів вирішення трудових спорів є нагальною потребою сьогодні.

Під час проведення дисертаційного дослідження зі згадуваної тематики, нами було встановлено, що найбільш універсальними проблемами процедурного та процесуального врегулювання трудових спорів є:

1) незабезпеченість виконання процедурних рішень у трудових спорах заходами державного примусу;

2) небажання роботодавців створювати та впроваджувати альтернативні (медіаційні) процедури у трудових спорах, неповороткість та надмірна централізованість адміністративних арбітражних та примирювальних процедур;

3) відсутність специфічних процесуальних норм, які б відповідали потребам вирішення трудових спорів;

4) зависока сукупна вартість судових витрат;

5) невелика кількість фахівців у галузі права, які б могли надавати компетентну правову допомогу працівникам саме у трудових спорах.

Окремо для України актуальними є проблеми:

1) відсутності розгалуженої процедурної системи вирішення індивідуальних трудових спорів;

- 2) відсутності системи спеціалізованої трудової юстиції;
- 3) відсутності процесуального механізму вирішення трудових спорів, зокрема, колективних (без обмежень справами про страйки)
- 4) проведена у 2016 році нашвидкоруч конституційна реформа правосуддя.

За таких обставин, у проведеному дисертаційному дослідженні нами було представлено проекти Закону України «Про процедуру запобігання та вирішення індивідуальних трудових спорів» та Трудового процесуального кодексу України.

Перший є результатом опрацювання досвіду великої кількості країн Європи, Північної Америки та Азії, внаслідок чого вдалося досягти поєднання найбільш вдалих, на наш погляд, норм і запропонувати абсолютно новий для нашої держави розгорнутий процедурний механізм вирішення індивідуальних трудових спорів: замість застарілого інституту КТС, який, на думку багатьох вчених, не справджує себе у сучасних економічних умовах, впровадити систему: «медіатор» – «муніципальна комісія з вирішення трудових спорів» – «Рада з вирішення трудових спорів» – «Служба посередництва і примирення» – «Національна консультативно-медіаційна служба».

При цьому принагідно відзначити, що у сфері повноважень та способів процедурного врегулювання трудових спорів даний проект виконано з точки зору концепції *поєднання* централізованого і локального регулювання трудових відносин проф. Р. І. Кондратьєва, яка найбільш відповідає специфіці саме трудового права та трудового правовідношення.

Щодо проекту ТПК, маємо відзначити, що даний здобуток є подальшим кроком у порівнянні з дисертаційним дослідженням на здобуття наукового ступеню доктора юридичних наук, що було виконане проф. Ярошенком О. М. («Джерела трудового права»).

Саме у цій видатній, на наш погляд, роботі на теренах незалежної України було вперше запропоновано структуру Трудового процесуального кодексу. Проф. Ярошенку О. М. першому вдалося сміливо відійти від абстрактних міркувань та софістичних дискусій на тему «а чи треба – чи не треба?» до конкретної пропозиції, але час не стоїть на місці і саме тому настала пора висловити власний погляд не тільки на структуру, але і на зміст пропонованого нормативного акту.

На цьому шляху, завдяки глибокому аналізу суті трудового правовідношення та виокремлення нових, притаманних винятково трудовому праву, критеріїв класифікації трудових спорів, вдалося, поряд з викорис-

танням здобутків науки цивільного процесуального права (як це є натеper у зарубіжних країнах), розробити специфічні процесуальні норми щодо: 1) підготовчого провадження; 2) принципів процесу розгляду трудових спорів; 3) компетенції суду при вирішенні трудових спорів; 4) складу суду і порядку відводів; 5) учасників процесу, їх прав та обов'язків; 6) процесуальної співучасті у трудових спорах; 7) процесуальної дієздатності; 8) процесуальних строків; 9) технічної фіксації процесу; 10) заходів процесуального примусу; 11) окремих ухвал; 12) забезпечення позову; 13) доказів і доказування; 14) судових витрат; 15) судового розгляду трудових спорів по суті; 16) апеляційного та касаційного провадження у справах про трудові спори; 17) перегляду справи за винятковими обставинами; 18) відновлення втраченого судового провадження тощо.

Окремо хотілося б звернути увагу на запропоновані способи процесуального захисту трудових прав, які найбільше виражають специфіку та складність трудових правовідносин, необхідність застосування у них нетипових для інших видів судових проваджень дій, спрямованих на відновлення порушеного, оспореного чи невизнаного права.

Порівнюючи їх кількість із тими, що закріплені у законі для захисту цивільних прав, різниця наочна: 10 проти 35-ти.

Крім того, замість існуючих у цивільному процесуальному праві трьох видів судового провадження, запропоновано, поряд із загальним і наказним провадженнями, додатково, одинадцять спеціальних процесуальних форм, які призначені винятково для потреб трудового права та мають, зокрема, нерозривний зв'язок із новим процедурним механізмом врегулювання індивідуальних трудових спорів, про який йшлося вище.

Серед цих 11-ти форм провадження, з-поміж інших, вперше на теренах сучасної України представлено детальні процесуальні норми судового вирішення колективних трудових спорів без будь-яких обмежень, включаючи можливість делегованого провадження, що вдалося завдяки вивченню широкого кола нормативних актів у сфері врегулювання трудових спорів в зарубіжних країнах.

Загалом хочеться відмітити, що подальші наукові пошуки у галузі процедурно-процесуального врегулювання трудових спорів мають спиратися на найширше впровадження порівняльно-юридичного методу, поскільки без належної оцінки досвіду розвинутих країн неможливо побудувати ефективну та відповідну сучасним викликам модель вирішення суперечностей у такій соціально чутливій сфері, яку представляють собою трудові відносини.

Впровадження запропонованих нормативних актів дозволить, при цьому, вивести систему захисту трудових прав громадян в Україні на якісно новий рівень, задля чого потрібна консолідація зусиль наукової спільноти та проведення системних досліджень у сфері врегулювання трудових спорів.

**Кубатко-Писаренко Ю. В.,**  
аспірантка кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення Націо-  
нального університету «Одеська юри-  
дична академія»

## **УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Самостійним правовим інститутом у складі колективного трудового права як структурної частини системи трудового права є інститут участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Норми інституту участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією закріплені у міжнародних і європейських актах та актах національного законодавства. Серед міжнародно-правових актів слід назвати Рекомендацію МОП №94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року, Рекомендацію МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року, в яких ідеться про такі форми участі в управлінні, як консультації між роботодавцями і працівниками на підприємстві та поширення і обмін якомога повнішою й об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників.

У ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошене право працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві, а у ст. 22 – право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища. Відповідно до ст. 22 ЄСХ (п) Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою сприяти: а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища; б) охорони

здоров'я та праці на підприємстві; с) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві; d) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України статті 21 і 22 частини II Хартії.

У системі трудового права ЄС виокремлюється самостійний правовий інститут – участь працівників в управлінні виробництвом. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року містить дві статті – 17 і 18, присвячені інформуванню, консультаціям та участі працівників в управлінні. Відповідно до ст. 18 таке інформування, консультації та участь мають здійснюватися в належний час, зокрема у таких випадках:

- під час проведення на підприємствах технологічних перетворень, які з огляду на умови й організацію праці працівників мають серйозні наслідки для робочої сили;

- у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у випадках їх злиття, які впливають на зайнятість працівників;

- у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу;

- коли, зокрема, транскордонні працівники перебувають під впливом політики зайнятості, проведеної підприємствами, на яких працюють.

У сучасний період одним із важливих напрямків розвитку трудового законодавства ЄС є впровадження елементів «виробничої демократії» у діяльність підприємств і господарських об'єднань, які функціонують на території декількох держав-членів (транснаціональних підприємств і груп). Приймаючи відповідні акти, Співтовариство передусім враховує досвід країн-членів, у яких уже впроваджені відповідні механізми на національному рівні. Найбільш розвинутим в Європі щодо залучення працівників до управління підприємствами є законодавство Німеччини. Саме Німеччина ініціювала перенесення положень про участь працівників в управлінні підприємством на рівень ЄС. Першою Директивою ЄС у цій сфері була Директива 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейського комітету підприємства або процедури в цілях інформування працівників і проведення з ними консультацій».

Дія Директиви 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року потенційно може поширюватися на всі великі юридичні особи, засновані відповідно до за-

конодавства будь-якої з держав-членів і навіть третіх держав, якщо вони мають господарські підрозділи у двох і більше країн ЄС. Те саме стосується й підприємств, які були утворені фізичними особами (як громадянами, так і не громадянами ЄС), і груп, які складаються з декількох de jure самостійних підприємств, підконтрольних de facto якомусь одному.

Принципи Директиви 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року пізніше було використано й при розробці відповідних правил щодо «європейських» юридичних осіб. Ідеться про організації, що засновуються на базі безпосередньо чинних актів ЄС (регламентів) і можуть переміщати свою юридичну адресу по всій території Співтовариства. У 2001 році Радою Європейського Союзу був виданий Регламент ЄС № 2157/2001 від 8 жовтня 2001 року «Про статус європейського акціонерного товариства, а у 2003 році Радою був ухвалений Регламент ЄС № 1435/2003 від 22 липня 2003 року «Про статус європейського кооперативного товариства». Одночасно з цими регламентами було прийнято й спеціальні директиви з питань залучення працівників до управління підприємством даної організаційно-правової форми: Директиву 2001/86/ЄС Ради від 8 жовтня 2001 року «Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління» та Директиву 2003/72/ЄС Ради від 22 липня 2003 року «Про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління».

Положення міжнародних і європейських актів не знайшли належного відображення у національному законодавстві. У частині другій ст. 2 чинного КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. У КЗпП України міститься окрема глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», але здійсненню цього права присвячено тільки одну статтю 245 «Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

У ст. 21 проекту ТК України в переліку основних прав працівника взагалі не закріплене право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. У законопроекті відсутні спеціальні норми про механізм здійснення зазначеного права.

Для національного законодавця представляють інтерес положення трудових кодексів зарубіжних країн, які поступово привели національне законодавство у відповідність до міжнародних і європейських стандартів

участі працівників в управлінні організацією. Так, ТК Республіки Молдова від 28 березня 2003 року містить Розділ II «Соціальне партнерство у сфері праці», главу VI якого присвячено участі працівників в управлінні підприємством. В окремих статтях цієї глави закріплені: право працівників на участь в управлінні підприємством і форми участі (ст. 42); положення про інформування і консультування працівників (ст. 42–1).

У структурі ТК Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року виокремлюється окрема Частина III «Коллективні трудові відносини», до Розділу III «Форми соціального партнерства» якої включено дві глави: глава третя «Інформування та консультування» і глава четверта «Участь в управлінні юридичною особою». Окремими статтями глави четвертої врегульовано: участь представників працівників в управлінні юридичною особою (ст. 210); здійснення права представників працівників призначати членів колегіального органу управління або нагляду юридичної особи (ст. 211); участь представників працівників у прийнятті роботодавцем інших рішень (ст. 212).

**Лабань А. І.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ПРАВОВІ ФОРМИ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЕМ**

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутні норми про форми добору працівників роботодавцем. Право роботодавця на добір працівників належним чином не закріплено у КЗпП України, в інших законодавчих актах. Норми про добір працівників роботодавцем містяться в різних нормативно-правових актах, що призводить на практиці до випадків неоднакового їх тлумачення та дискримінації працівників. Відсутність належної правової регламентації форм добору працівників дозволяє роботодавцям зловживати своїм становищем і призводить до порушення конституційного права кожного на працю.

На відміну від КЗпП України у проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України), що готується до прийняття у другому читанні, вперше у національному законодавстві закріплені основні права роботодавця,

серед яких – право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування (ст. 24).

Праву на професійний добір присвячено окрему ст. 25 проекту ТК України, згідно з частиною першої якої роботодавець вправі приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Отже, роботодавець здійснює добір працівників, які звертаються до нього безпосередньо або за направленням державної служби зайнятості.

Частина друга ст. 25 проекту ТК України забороняє роботодавцю при доборі працівників висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі у рекламі про вакансії (прийом на роботу), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх сімейний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю. Зазначена норма є досить важливою, оскільки суттєво захищає права осіб, які шукають роботу, і спрямована на реалізацію одного з основоположних принципів у сфері праці – заборони дискримінації у сфері праці. Останній частково закріплений у ст. 22 КЗпП України. Зміст принципу заборони дискримінації у сфері праці досить докладно закріплений з урахуванням міжнародних стандартів у ст. 3 проекту ТК України.

Відповідно до частини третьої ст. 25 проекту ТК України у випадках, передбачених законодавством, установчими документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади) здійснюється роботодавцем шляхом проведення конкурсу.

Проведення конкурсу є однією з основних форм добору працівників роботодавцем. У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про проведення конкурсного відбору. Відповідні норми закріплені в інших законах України та підзаконних нормативно-правових актах. Так, досить повно чинним законодавством України врегульований порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Регламентація зазначеного порядку здійснюється главою 2 Закону України «Про державну службу» і Порядком проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. №24. Мета проведення конкурсу на зайняття ва-

кантної посади державної служби закріплена в ст. 22 Закону України «Про державну службу». Це – добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки.

До проекту ТК України вперше включені спеціальні норми про укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52). Відповідно до абзацу першого частини першої ст. 52 проекту ТК України конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або установчими документами роботодавця. Як видається, зазначена норма потребує уточнення. Оскільки конкурсний відбір передбачений у тому числі й комплексними законодавчими актами (наприклад, Законом України «Про державну службу»), які крім норм трудового права містять також норми інших галузей права, то в абзаці першому частини першої ст. 52 проекту ТК України варто зазначити, що конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених законодавством.

Крім того, слід усунути суперечності між частиною третьою ст. 25 і частиною першою ст. 52 ТК України: у частині третій ст. 25 йдеться про проведення конкурсу «у випадках, передбачених законодавством, установчими документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором», а у частині першій ст. 52 – «у випадках, передбачених трудовим законодавством або установчими документами роботодавця». Як видається, у частині третій ст. 25 і частині першій ст. 52 слід зазначити про проведення конкурсного відбору «у випадках, якщо законодавством або установчими документами визначені перелік посад, які підлягають заміщенню за конкурсом, і порядок конкурсного обрання на посаду».

Недоліком проекту ТК України є відсутність спеціальної норми про правові форми добору працівників роботодавцем. Видається доцільним сформулювати право роботодавця на добір працівників у ст. 24 проекту ТК України із зазначенням основних форм добору у такій редакції: «право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування, співбесіди».

Частину другу ст. 25 ТК України пропонується викласти в такій редакції: «Роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в рекламі про вакансії (прийом на роботу), при проведенні тестування, формулюванні питань на співбесідах, а також вимагати від особи, яка шукає роботу, інформацію про її сімейний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю».

**Лайков С. М.,**

начальник відділення НСПП в Харківській області

**Клочко Г. С.,**

заступник начальника відділення НСПП в Харківській області

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА КОЛЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ СВОЇХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ**

Колективний захист і охорона трудових прав та інтересів найманих працівників обумовлюється самою природою трудових відносин. Участь у трудових відносинах двох протилежних суб'єктів – працівника та роботодавця – викликає постійні розбіжності інтересів, найпершим засобом урегулювання яких мають бути колективні дії або однієї зі сторін, або спільні дії обох сторін. Розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин можуть і повинні вирішуватися в правовому руслі відповідно до механізму, що забезпечує порядок здійснення працівниками права на колективний захист.

Цей механізм регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», іншими нормативно-правовими актами, зокрема розробленими та затвердженими у межах своєї компетенції Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами. НСПП є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Відділення НСПП в Харківській області відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положення про Національну службу посередництва і примирення, здійснює свою діяльність у напрямку прогнозування та запобігання виникнення трудових конфліктів, а також їх врегулювання.

Економічні труднощі, які відчуває на собі значна кількість підприємств, призводять до посилення напруженості в соціально-трудових відносинах. Спектр дестабілізаційних чинників на підприємствах залишається досить широким: борги із виплати заробітної плати, несвоєчасна

виплата поточної заробітної плати, невиконання положень колективних договорів, гальмування процесу укладання нових колективних договорів з боку роботодавця, недотримання вимог законодавства про працю при вивільненні працівників, поширення практики вимушеної неповної зайнятості, недотримання вимог законодавства про охорону праці, низький рівень заробітної плати тощо.

Виходячи із зазначеного вище, дуже важливо, щоб наймані працівники дійсно мали можливість повною мірою застосувати всі ті права, які надає їм чинне законодавство, в тому числі і в можливості захищати свої трудові інтереси колективним шляхом.

Дієвість механізму колективного захисту трудових прав працівників напряму залежить від об'єднання зусиль всіх учасників процесів вирішення і запобігання виникненню колективних трудових спорів: профспілок, роботодавців, органів виконавчої влади. Але не менш важливим є також вдосконалення механізму реалізації прав найманих працівників на колективний захист своїх трудових прав та інтересів.

Практика роботи відділення НСПП в Харківській області свідчить, що на теперішній час для забезпечення дієвості положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ефективності передбачених законодавством примирних процедур вкрай актуальним є питання вдосконалення і посилення дієвості самого механізму врегулювання колективних трудових спорів, зокрема в таких питаннях як:

- законодавче забезпечення захисту уповноважених представників найманих працівників (для активного застосування процедури колективного трудового спору необхідно забезпечити впевненість осіб, уповноважених представляти інтереси найманих працівників, в тому, що вони на законодавчому рівні захищені від можливих переслідувань з боку роботодавця, мають гарантії збереження їх роботи і заробітку);

- посилення відповідальності за порушення положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема передбачення конкретної і жорсткої відповідальності сторін колективного трудового спору за ухилення від утворення примирних органів або від участі в примирних процедурах, за невиконання рішень, досягнутих в результаті примирних процедур (примирної комісії або трудового арбітражу відповідно до законодавства), за невиконання законних вимог посадових осіб Національної служби посередництва і примирення – державного органу, що сприяє врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів);

– забезпечення механізму примусового виконання рішень примирних органів.

Хотілося б також звернути увагу і на важливість визначення безпосередньо в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ряду термінів, які є важливими для процедури реєстрації колективного трудового спору (конфлікту), проведення аналізу визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до положень статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, предметом різного тлумачення в окремих випадках може стати термін «роботодавець».

В Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не надається визначення цього терміну. При цьому в законодавстві в цілому цей термін має різні визначення.

Так, стаття 10 Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» формулює цей термін наступним чином: «Роботодавцем відповідно до цих Основ вважається: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України».

Близьким за змістом є визначення терміну «роботодавець» і в статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме «роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю».

Між тим, стаття 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» дає таке визначення цього терміну: «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб». Якщо на практиці керуватися цим визначенням терміну «роботодавець», то можливість найманих працівників висунути свої вимоги дійсному власнику підприємства (організації, установи), в компетенцію якого входить їх вирішення, суттєво звужується.

Особливо яскравим прикладом цього є ситуація в комунальних підприємствах, де в багатьох випадках вирішення вимог працівників входить до компетенції саме власника підприємства, а не керівника підприємства. Саме тому, на наш погляд, внесення до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» статті «Визначення термінів» має суттєве значення для забезпечення чіткої процедури реєстрації колективного трудового спору (конфлікту), проведення аналізу визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Переконані, що врегулювання визначених вище питань дасть можливість вдосконалити механізм реалізації прав найманих працівників на колективний захист своїх трудових прав та інтересів, зміцнити значення примирних процедур, підвищити їх ефективність, поширити застосування системи вирішення трудових спорів в Україні.

**Ландін В. В.,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ імені Г. С. Сковороди

## **СТАЖУВАННЯ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ**

Динаміка розвитку сучасного ринку праці продукує появу різноманітних форм реалізації права на зайнятість громадян, однією із яких є стажування. Ця форма реалізації права на зайнятість виникла у відповідь на перманентну потребу в удосконаленні кваліфікація та підвищенні конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Означені завдання стажування не співпадають із об'єктом трудових правовідносин, які спрямовані на використання праці найманого працівника. Кореляція між трудовими правовідносинами як формою реалізації права на працю та правовідносинами із стажування як формою реалізації права на зайнятість представляє значний дослідницький інтерес.

Варто відзначити, що Кодекс Законів про працю України не врегулює відносини, пов'язані із стажуванням громадян. Це, по-перше, підтверджує той факт, що при стажуванні не виникають трудові правовідносини, по-друге, підкреслює, що відносини із стажування передусім регулюються вітчизняним законодавством про зайнятість населення.

Згідно зі ст. 29 Закону «Про зайнятість населення» право проходити стажування за професією (спеціальністю) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час мають студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, за якою здобувається освіта. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки. У разі коли в період стажування студент (учень) виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Іншим випадком, коли чинним законодавством передбачається можливість стажування особи, є випадок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних. Відповідно до Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти та науки України від 31.05.2013 р. № 318/655, стажування – це підвищення кваліфікації безробітного з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця. У всіх інших випадках – роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір у встановленому порядку ст. 24 КЗпП України. Чинним трудовим законодавством не передбачено укладення між суб'єктом господарювання та найманим працівником договору на стажування та прийняття працівника на стажування.

Слід також вказати, що, на перший погляд, схожою зі стажуванням правовою категорією є випробування при прийнятті на роботу, яке встановлюється з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Відповідно до ст. 26 КЗпП України, «умова про випробування повинна бути відображена у наказі (розпорядженні) про прийняття цього працівника на роботу. У період випробування на таких працівників поширюється всі вимоги законодавства про працю». Як і у випадку зі стажуванням, випробування має обмеження щодо кола суб'єктів, до яких воно може застосовуватись. Так, випробування не встановлюється при

прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб.

Чинним законодавством передбачені строки випробування. Так, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні.

Себто випробування виступає факультативною умовою трудового договору, є наслідком реалізації особою права на працю. При проходженні випробування особа має правовий статус працівника, на якого розповсюджуються положення КЗпП України. У випадку успішного проходження випробування працівник продовжує виконувати роботу без зміни правового статусу. Натомість стажування, будучи формою реалізації права за зайнятість, не передбачає укладення трудового договору, обов'язкової виплати заробітної плати та в принципі охоплення сферою регулювання трудового законодавства, а також подальшого працевлаштування шляхом укладення трудового договору – відносини із стажування припиняються у встановлені договором стажування строки. В цілому сутнісною відмінністю випробування та стажування є їх правова та соціальна природа: випробування встановлюється для перевірки вже працюючого працівника

виконуваній роботі, а стажування застосовується для підвищення кваліфікації особи з метою набуття практичних умінь і навичок.

Таким чином, стажування як форма реалізації права на зайнятість є складною трудо-правовою категорією, яка за своїм характером охоплює діяльність особи, котра передує встановленню трудових правовідносин. Завдяки стажуванню особа отримує необхідні знання та навички для подальшого працевлаштування за обраним фахом.

**Лисенко С. Ю.,**

аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ КРІЗЬ ПРИЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ**

Прийняття на роботу найчастіше розуміють спрощено, зводячи його до кінцевого результату – укладення трудового договору (написання заяви особою, яка поступає на роботу, та видання наказу роботодавцем). Однак зазначений підхід не відображає сутності юридичного механізму реалізації права на працю, що складається з різних правових регуляторів (нормативних приписів, принципів), юридичних фактів, правових відносин. Реалізація права на працю і прийняття на роботу у цьому розумінні співвідносяться як загальне та особливе.

Порівняльний аналіз співвідношення права на працю та прийняття на роботу дозволяє констатувати, що прийняття на роботу є результатом реалізації права на працю, яке знаходить своє юридичне вираження у такому акті правореалізації, як наказ роботодавця. Зазначене дозволяє зробити висновок, що право на працю є загальним явищем, а прийняття на роботу – особливим, оскільки воно є частиною механізму реалізації права на працю.

Прийняття на роботу і право на працю є двома юридичними явищами, про що свідчить суб'єктний склад правовідносин у кожному випадку. Приймає на роботу роботодавець, а реалізує право на працю той, кому це право належить – особа, яка вільно обирає вид діяльності. Ця особа – потенційний працівник, статусу якого вона набуде тоді, коли вже за укладеним трудовим договором розпочне цю роботу.

Відмінною рисою прийняття на роботу є те, що роботодавець, як господарюючий суб'єкт, має право вільно обирати види і форми реалізації цього конституційного і законного права на здійснення цієї діяльності. Виникає цілком логічне питання: прийняття на роботу є правом чи обов'язком роботодавця? На перший погляд, все доволі просто. Оскільки власник підприємства має право вільно обирати способи ведення господарської діяльності, метою якої є отримання прибутку, то він має право на добір кадрів: кого приймати, кого – ні, залежить саме від нього.

Але це буде логічним і справедливим тільки з огляду на «господарсько-правову» сутність працевлаштування. Не слід забувати, що відносини із добору кадрів багатоаспектні; у них діють принципи й гарантії, встановлені конституційним і трудовим правом. Тому право добору кадрів не означає безмежну свободу роботодавця; ця свобода має співвідноситися з загальною вимогою щодо дотримання законних прав іншої особи – тієї, яка реалізує право на працю. Реалізація ж права на працю належить особі, яка своїм волевиявленням може погодитися на умови праці та набути статусу працівника.

У механізмі реалізації права на працю слід відзначити такий елемент правосуб'єктності роботодавця, як деліктоздатність. Вона полягає у тому, що для роботодавця може настати відповідальність за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, незважаючи на його дискреційне повноваження щодо добору кадрів. Конституційно-правові відносини на цьому етапі працевлаштування містять гарантії реалізації права на працю.

На відміну від роботодавця, для особи, яка бажає реалізувати своє право на працю, не настають негативні правові наслідки за відмову від наміру розпочати роботу за укладеним договором. Ця особа поки не працівник, трудове праввідношення не виникло, а тому у неї немає обов'язку дотримувати правил внутрішнього трудового розпорядку і виходити на роботу.

Закріплене у ч. 1 ст. 43 Конституції України право на працю не має конкретного адресата; його суб'єктом може бути будь-яка особа, яка на законних підставах проживає на території держави. Коли ж особа бажає реалізувати право на працю, вона стає суб'єктом праввідносин, що починають діяти на підставі юридичних фактів. У свою чергу, ці праввідносини за правовою природою, правовим регулюванням, суб'єктним складом і змістом зазнають трансформації відповідно до зміни правового статусу особи.

Так, згідно із ч. 1 ст. 43 Конституції України право на працю має кожен. Це означає, що суб'єктом конституційно-правових відносин з реалізації

права на працю є не обов'язково особою, яка знаходиться у статусі громадянина України. Таке положення відповідає ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р., де право на працю визнається за кожною людиною.

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. містить низку нормативних приписів, за якими можна проілюструвати зміни у правовому статусі особи у процесі реалізації права на працю. Відповідно до частини I цього акту, кожна з сторін хартії має запровадити політику досягнення умов для ефективного здійснення прав і принципів: кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає, на професійну орієнтацію, на професійну підготовку і т. д. Право ж на справедливі, безпечні та здорові умови праці, на справедливу винагороду мають працівники. Тобто, якщо право на працю як право на вільний вибір роду діяльності належить необмеженому колу фізичних осіб, які не пов'язані із статусом громадянина, платника податків, виборця і т. д., то трудові права виникають тільки з набуттям певною особою статусу працівника, учасника трудових правовідносин.

Якщо з цих позицій аналізувати текст ст. 43 Конституції України, то можна побачити неточності у термінології. Наприклад, у ч. 2 ст. 43 Конституції України суб'єктом механізму реалізації права на працю є громадянин. Відразу виникає питання – про громадянина якої держави йдеться? Можливо, із кола осіб, що мають право розраховувати на підтримку держави у виборі професії та роду діяльності, учасників програм професійного-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів, слід автоматично виключити апатридів?

У цьому зв'язку потребує осмислення й норма ч. 6 ст. 43 Конституції України, у якій право на захист від незаконного звільнення гарантується громадянам. Можна поставити риторичне питання: а хіба це право не поширюється на осіб, які не є громадянами України, але на законних підставах працювали в Україні та незаконно були звільнені?

Не є однозначним визначення суб'єктів права на належні, безпечні і здорові умови праці у ч. 4 ст. 43 Конституції. Їх носіями, за формальною логікою і правовим регулюванням на рівні міжнародних актів (ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996 р.; ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р.), є особи із статусом трудящих або працівників. Тобто, це особи, які у зв'язку із прийняттям на роботу і початком трудової діяльності у відносинах з працевлаштування із сфери конституційно-правового регулювання пере-

йшли до сфери трудового права. Точніше, вони надбали додаткові, по відношенню до загальних конституційних прав, права у статусі працівника. Юридичний нюанс тут полягає у тому, що кожний працівник є суб'єктом і трудових, і конституційно-правових відносин, тоді як не кожен носій конституційного права на працю є працівником.

Носій права на працю – це потенційний учасник правовідносин із зайнятості, де його правовий статус буде визначатися родом і видом діяльності. Реалізація права на працю є багатоаспектним правовим явищем. У ньому міститься не тільки свобода людини у виборі способу поведінки (працювати чи ні), а й право вибору роду діяльності (робота, військова служба, самозайнятість і т. д.), можливість бути захищеним від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, від вимог надання документів або проходження процедур, не передбачених законом.

Інший вектор – діяльність, спрямована на реалізацію інтересу роботодавця у найякісніших кадрах. Вона складається з обов'язкової ознайомчо-документальної процедури та можливих додаткових заходів (випробування, тестування та ін.).

Підприємець, який у реалізації права на вибір виду і форми господарської діяльності вирішив йти шляхом найму працівників, зацікавлений у найбільш кваліфікованих та продуктивних кадрах. Своєї мети він прагне досягати будь-яким способом, у тому числі й інколи сумнівними з точки зору закону.

У зв'язку з цим, законодавець встановлює такий механізм правового регулювання, щоб вектори із зустрічними інтересами (прийняття на роботу – право роботодавця, а реалізація права на працю – право особи, яка поступає на роботу) не призводили до правових конфліктів.

Цей правовий механізм потребує постійного вдосконалення. Слід погодитись з тим, що у правовому регулюванні реалізації права на працю за ст. 43 Конституції України не вистачає не тільки чіткості на рівні термінології, а й сутнісного моменту. У тексті не вистачає «правового містка», який би зміцнював гарантії і полегшував перехід особи від одного статусу до іншого. До механізму реалізації права на працю слід додати конкретну правову гарантію у вигляді заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Норми про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, що міститься у ст. 22 чинного Кодексу законів про працю, недостатньо. Ця норма має бути у саме у Конституції, бо по суті відмова у прийнятті на роботу – це порушення не порядку прийняття на роботу, а порушення права на працю. Поєднання конституційно-правової конста-

тації цієї гарантії і детального розкриття її сутності та реалізації на рівні кодексу має буде органічним втіленням одного з важливих елементів правового механізму реалізації права на працю.

**Мазурова Т. А.,**  
аспірант Национального центра за-  
конодательства и правовых исследова-  
ний Республики Беларусь

### **АКТУАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В КОНТЕКСТЕ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ**

В настоящее время в Украине, как известно, действует Кодекс законов о труде Украины 1971 г. Несмотря на то, что в него внесены уже многочисленные изменения и дополнения, нельзя игнорировать тот факт, что он принимался в эпоху развитого социализма, имеет устаревшую структуру, не отражает тенденции современной экономики. Современный уровень развития общества и правосознания граждан стимулирует совершенствование и трудового законодательства. Относительно состояния трудового права дополнительно необходимо заметить, что задержка в реформировании трудового законодательства может привести к сужению сферы действия законодательства о труде за счет употребления для урегулирования отношений между субъектами (работником и работодателем) гражданско-правовых инструментов.

Таким образом, не оспаривается важность рассмотрения в Верховной Раде Украины в разные годы проектов Трудового кодекса.

Мы обратили свое внимание на вновь вводимые нормы о приостановлении действия трудового договора (ст. 69 проекта Трудового кодекса Украины). В науке трудового права на постсоветском пространстве первые упоминания о приостановлении трудового договора встречаются в конце 1990-х гг. (в исследованиях, например, И. Я. Киселева, Т. А. Нестеровой, В. И. Кривоного). У указанных ученых в их фундаментальных трудах приостановление трудового договора упоминается опосредованно, при рассмотрении других вопросов трудового права. Позднее в начале второго десятилетия 2000-х гг. в работах ученых приостановление трудового до-

говора стало выступать непосредственным объектом исследования. Наиболее часто цитируемые авторы по этому вопросу – Л. Ю. Бугров, М. А. Драчук, Т. А. Избиенова, А. А. Целищев, Т. А. Нестерова, К. Л. Томашевский. Но и в работах других авторов (например, Э. Н. Бондаренко, М. А. Вишняковой, Я. В. Симутиной, Г. Р. Игбаевой, З. Р. Шакировой) вопросу приостановления трудового договора уделено достаточное внимание, что подчеркивает потенциал вопроса о приостановлении трудового договора не только для науки, но и в последующем для применения на практике.

Для законодателя очень важно в целях достижения эффективности, стабильности и системности при введении норм о приостановлении действия трудового договора учесть положения доктрины, а также законодательный и правоприменительный опыт государств со схожей правовой системой.

Нормы о приостановлении трудового договора на постсоветском пространстве содержатся в кодифицированных актах в сфере труда Республики Беларусь (Беларусь), Российской Федерации (Россия), Республики Молдова (Молдова).

В Молдове в действующем Трудовом кодексе 2003 г. выделена отдельная гл. IV «Приостановление действия индивидуального трудового договора». Украинские ученые уже обращали взгляд в контексте приостановления трудового договора на законодательную практику Молдовы (например, Я. В. Симутина, В. В. Волюнец). Мы согласимся с таким посылом, поскольку введенные в этой стране более чем десять лет назад нормы о приостановлении трудового договора прошли всестороннюю практическую апробацию и получили адекватную правовую оценку. В связи с этим немаловажно обратить внимание украинского законодателя на необходимость регламентации процедурных вопросов издания приказа о приостановлении и возобновлении действия индивидуального трудового договора, сроков подачи работником письменного сообщения о предполагаемой дате приостановления действия трудового договора, сроках возобновления работы и ряд других. Значительное внимание следует уделить закреплению гарантий сторон трудового договора, а также внесению соответствующих корректив в подзаконные нормативные акты в сфере труда. Отсутствие положений об отпусках, об обеспечении на период временной нетрудоспособности во время приостановления действия трудового договора, о гарантиях, касающихся вопросов увольнения в период приостановления действия трудового договора, о допустимости

иной трудовой деятельности у данного или другого нанимателя в такой период и т. п., равно как и отсутствие скорректированных процедур исчисления среднего заработка, хранения и заполнения трудовых книжек, представления отчетности и т. п. – создаст значительные проблемы в правоприменении. Таким негативным примером может послужить законодательная практика России и Беларуси.

Россия и Беларусь путем внесения дополнений в кодифицированные акты в сфере труда ввели отдельные главы в целях регулирования трудовых отношений с работниками, осуществляющими деятельность в сфере профессионального спорта (Россия – с 2008 г., Беларусь – с 2014 г.). В рамках этих дополнений приостановление трудового договора было введено как следствие временного перевода спортсмена или тренера к другому нанимателю (ст. 348.4 Трудового кодекса России, ст. 314.4 Трудового кодекса Беларуси). При этом законодатель не принял положений, регулирующих процедурные вопросы приостановления трудового договора, а также положений, призванных гармонизировать нормы о приостановлении трудового договора с уже существующими правовыми конструкциями, что породило необходимость в преодолении в наиболее короткие сроки пробелов в нормативном правовом регулировании для целей исключения порождения различной практики правоприменения и, как следствия, нарушения прав и законных интересов сторон трудового договора, исключения фактов злоупотребления правом, недопущения правового «нигилизма». Пробелы в правовом регулировании предлагалось решать путем применения аналогии закона. В Беларуси это разъяснялось в ведомственных письмах Спортивного третейского суда при общественном объединении «Белорусский республиканский союз юристов» (например, письмо от 18 ноября 2015 г. №4 «О применении норм Трудового кодекса Республики Беларусь»), в России – в постановлении Пленума Верховного суда от 24 ноября 2015 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

Кроме практических проблем, которые могут возникнуть незамедлительно при отсутствии их проработки на стадии проекта кодекса, проблемы относительно отложенные во времени, однако более глубокие, могут возникнуть при игнорировании наработок доктрины по следующим вопросам:

– содержание понятия приостановления трудового договора (что же все-таки приостанавливается: трудовой договор, действие трудового до-

говора, срок действия трудового договора, трудовые правоотношения (трудовое правоотношение) или трудовые отношения, отдельные права и обязанности сторон) (эти вопросы поднимают, к примеру, К. Л. Томашевский, Э. Н. Бондаренко);

– признаки приостановления трудового договора (которые позволяют отличить или соотнести приостановление трудового договора с такими правовыми категориями как, например, изменение трудового договора, отстранение от работы, а также позволит в дальнейшем вводить в легальный оборот новые виды и случаи приостановления трудового договора) (эти вопросы поднимают, к примеру, Л. Ю. Бугров, Г. Р. Игбаева и З. Р. Шакирова);

– функции приостановления трудового договора (какие функции трудового права будут реализованы через рассматриваемый новый механизм; допустимые варианты: социальная, защитная, социальная и экономическая в комплексе либо другие направления) (этих вопросов косвенно в своих работах коснулись, к примеру, В. В. Волюнец, Е. Н. Нургалиева и М. Х. Хасенов, предлагая, однако, расширить влияние на новый механизм экономической функции трудового права);

– субъекты, охватываемые нормами о приостановлении трудового договора (общие, общие и специальные (например, государственные служащие), в какой мере общие правила будут распространяться на специальных субъектов) (эти вопросы затронуты, к примеру, у Т. А. Нестеровой, М. А. Вишняковой);

– гарантии для сторон трудового договора на период его приостановления (указанных аспектов коснулись в своих работах Л. Ю. Бугров, М. А. Вишнякова).

Поставленные выше вопросы необходимо решить в виде концепции, поскольку только комплексное видение подинститута приостановления трудового договора именно на стадии его первоначального внедрения позволит в дальнейшем гармонично его совершенствовать и применять в связке с уже существующими элементами системы национального трудового права.

Приведенный опыт других стран, полагаем, не лишним будет воспринять при разработке проекта Трудового кодекса Украины и правовой платформы для единообразного применения и предполагаемого ко введению, среди прочего, подинститута приостановления действия трудового договора.

**Малахова А. О.,**

аспірант кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

В межах реалізації Національної стратегії розвитку освіти серед пріоритетних напрямів діяльності передбачено посилення кадрового потенціалу освітніх закладів та забезпечення навчального процесу кваліфікованими науково-педагогічними кадрами.

Праця, здійснювана науково-педагогічними працівниками має підвищену соціальну значущість, у зв'язку із чим і початок трудових правовідносин із ними відбувається через процедуру конкурсного відбору відповідно до законодавчо встановленого порядку.

Такий метод підбору кадрів має низку переваг у порівнянні з прийняттям на роботу за загальними правилами. Конкурс забезпечує можливість відбору найкращих кандидатів на основі попередньої оцінки індивідуальних якостей працівника із дотриманням вимог процедурної гласності та прозорості. Заміщення посад за конкурсом втілює принцип демократизму, оскільки рішення приймається колегіально більшістю голосів спеціалізованої ради, яка не є стороною трудових правовідносин, що виключає суб'єктивізм та сприяє найбільшій об'єктивності такого рішення.

Конкурсний відбір є тим сучасним правовим засобом, який здатен забезпечити баланс інтересів сторін трудового договору: задовольнити вимоги роботодавця – знайти найбільш компетентного працівника, та працівника – здійснювати роботу, яка відповідає його кваліфікації і сприяє професійному розвитку.

Відповідно до ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» (далі – Закон) порядок проведення конкурсного відбору затверджується кожним закладом вищої освіти самостійно із урахуванням Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України № 1005 від 5 листопада 2015 р. (далі – Рекомендації).

Відповідно до ст. 55 Закону до посад науково-педагогічних працівників, зайняття яких відбувається виключно у порядку конкурсного відбору належать: завідувачі (начальники) кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

У Рекомендаціях звертається увага, що в порядку обрання за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів та директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки, а також посади професора і доцента. Поряд із цим зазначається, що процедура конкурсного відбору передуватиме заміщенню вакантних посад асистентів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури вищими навчальними закладами визначається самостійно.

Однак поняття «конкурсного відбору» та «обрання за конкурсом» не мають законодавчого визначення та розмежування. З урахуванням тотожності їх спрямування та процедурної подібності у практичному втіленні, актуальним є вироблення єдиного термінологічного їх визначення.

Виникненню трудових відносин з науково-педагогічним працівником передуватиме послідовне настання таких юридичних фактів як: 1) оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади; 2) успішне проходження конкурсу й рекомендація вченої ради; 3) обрання на посаду, призначення на посаду; 4) рішення суду ( у деяких випадках).

Порядок прийняття на посади науково-педагогічних працівників передбачає одночасне дотримання таких умов як: 1) трудова правосуб'єктність особи – право та дієздатність; 2) наявність наукового ступеня, вченого звання або ступеня магістра (при цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра; 3) стаж роботи на відповідних посадах у закладах вищої освіти; 4) наявність високих моральних якостей, належного фізичного і психічного стану здоров'я; 5) проходження конкурсного відбору (виборів, призначення).

Поряд із цим, для зайняття найбільш відповідальних керівних посад закладів вищої освіти, встановлено додаткові умови. Претендент на посаду керівника факультету (навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту). Аналогічно претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Для призначення на посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступника директора навчально-наукового інституту, заступників декана факультету,

діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом обов'язкове погодження їх кандидатур з органом студентського самоврядування.

У Рекомендаціях зазначається, що оголошення про проведення конкурсу (із зазначенням термінів та умов його проведення) має бути розміщено на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а у разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів (начальників) кафедр, директора бібліотеки – також публікуватися у друкованих засобах масової інформації.

Однак враховуючи технічні особливості пошукових систем та різний рівень серверної потужності веб-сайтів різних закладів вищої освіти, вбачається доцільним введення норми про обов'язкове розміщення інформації про оголошення конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників на сайті Міністерства освіти і науки України, що забезпечить ширший доступ зацікавлених осіб до цієї інформації та створить умови для найбільш об'єктивного відбору.

Рекомендації фактично містять припис, що після успішного проходження конкурсу, із переможцем укладається строковий трудовий договір (контракт). При цьому зазначається, що його строк може установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Такий припис установлює нові правила, що суперечать чинному законодавству України.

Зокрема, нормами Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 158, ратифікованої Україною, та КЗпП України визначається, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Поряд із цим у Рекомендаціях МОН ВНЗ зазначається, що держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Науково-педагогічна діяльність за своїм змістом та умовами її виконання не дає підстав для встановлення строкових трудових відносин. Навпаки, вона спрямовується на ґрунтовні, фундаментальні результати, які можуть бути досягнуті виключно за умови постійної роботи. Тільки стабільність трудових відносин та системність у провадженні науково-педагогічної діяльності здатні забезпечити наукові здобутки та високий

рівень викладу матеріалу, що і забезпечує досягнення відповідності рівня якості освіти найвищим стандартам.

Вимогу про укладання строкових трудових договорів вважається за доцільне замінити на обов'язок проходження атестації, що має відбуватися кожні п'ять років, за результатами якої і має визначатися відповідність працівників займаній посаді. Саме таким чином можливо найбільш ефективно сприяти утвердженню кваліфікованого, талановитого і відповідального науково-педагогічного штату у закладах вищої освіти.

**Мамай В. А.,**

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ ім. Г. С. Сковороди

## **ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО СПОРУ: ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ**

Актуальність обраної теми обґрунтовується тим, що в останні роки спостерігається збільшення кількості звернень працівників за захистом своїх трудових прав до суду.

Так, відповідно до інформації, розміщеної на офіційному веб-порталі Державної судової адміністрації України, у 2017 році на розгляді у місцевих загальних судах знаходилося **18 031 спорів**, які виникають із трудових правовідносин, у 2018 році цей показник збільшився до **20 593 спорів**. Отже, кількість звернень працівників за захистом своїх трудових прав до суду зросла на 14.2% за рік.

Не дивлячись на те, що чинне трудове законодавство налічує безліч нормативно-правових актів, в тому числі і Кодекс законів про працю, існує значна кількість прогалин у питанні розв'язання трудових спорів.

Одна із перших проблем, яка виникає при розгляді питання про вирішення трудового спору є те, що жоден законодавчий акт не містить чіткого визначення поняття «трудовий спір». У зв'язку з цим, по сьогоднішній день у науковій спільноті точиться суперечка про визначення цього поняття.

Слід зазначити, що при розгляді вказаного питання про поняття «трудового спору» науковці поділяються на певні групи.

Першу із них становлять науковці, які основним критерієм при визначенні поняття «трудового спору» називають передання спору на розгляд

до відповідного юрисдикційного органу. Так, В. М. Толкунова зазначає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суверенності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку. В. І. Смолярчук вказує на те, що «трудовий спір» – це неврегульовані розбіжності, що виникли на ґрунті застосування законодавства про працю чи встановлення умов праці працівників та службовців та розглядаються у встановленому законом порядку. В. В. Жернаков у своєму дослідженні зазначає, що під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку. В. В. Лазор вказує на те, що основною відмінністю трудових спорів від трудових конфліктів є їх позовний характер. Такої ж думки щодо підходу у визначенні поняття «трудового спору» дотримуються і В. Дейнека, В. Прокопенко, Л. О. Ніколаєва, М. І. Іншин.

Не дивлячись на те, що більшість науковців схиляються все ж до позовного характеру трудових спорів, у науковій спільноті існує й інший погляд, прихильники якого не пов'язують трудовий спір із переданням його на розгляд юрисдикційного органу. Так, В. І. Прокопенко зазначає, що про наявність трудового спору можна говорити з моменту виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем, незалежно від того, в якій формі їх вирішуватимуть. Таку ж думку у своєму напрацюванні висловлює і А. С. Голощанов. На думку О. Войнаровської і Т. Іванович, трудовий спір – розбіжності, що виникли у трактуванні та/або застосуванні норм трудового законодавства, положень колективного чи трудового договору, локальних документів компанії сторонами трудових відносин стосовно гарантій, прав та обов'язків цих сторін, зокрема в разі встановлення нових умов праці, зміну чи скасування існуючих (умови оплати праці), встановлення чи припинення трудових відносин, укладення колективного договору.

Із наведених нижче визначень поняття «трудового спору» вбачається дискусія не тільки у тому носять трудові спори позовний характер чи ні, а й у тому, що саме лежить в основі спору – предмет спору. Слушну думку з цього приводу виразив О. Лоза, який зазначив, що трудові спори поділяються на два види: трудовий спір у широкому значенні та трудовий спір у вузькому значенні. Так, під трудовим спором у вузькому значенні слід розуміти неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між сторо-

нами трудових правовідносин – найманим працівником (колективом найманих працівників) і власником (уповноваженим ним органом), з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці. Коли ж говорити про трудові спори в широкому розумінні поняття, то розбіжності між сторонами пов'язані не тільки з трудовими правовідносинами, а й з похідними від них. Тобто, в площину трудового спору потрапляють і відносини, які передують, а також ті, які впливають із трудових відносин.

На підставі всього вищевказаного, дослідивши різні підходи до визначення поняття та суті трудового спору, вважаємо що **під трудовим спором** слід вважати розбіжність між суб'єктами трудових відносин з питань застосування норм трудового законодавства як в рамках трудових відносин, так і відносин, які пов'язані з ними (ті, що передують; похідні відносини), виробництва та процесу праці тощо, яка не була вирішена шляхом безпосередніх переговорів між сторонами, має стійкий характер та була передана до уповноваженого юрисдикційного органу.

**Парінова А. О.,**

здобувачка кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

## **ТРУДО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ: ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ**

Сьогодні трансформаційні процеси, пов'язані з європейською інтеграцією, позитивні результати реформ, підвищення конкурентоспроможності економіки передбачають створення відповідної національної системи освіти та підготовки кадрів. Важливим є створення умов для поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів фахової передвищої й професійної (професійно-технічної) освіти на робочих місцях.

Водночас, глави XIII та XIV Кодексу законів про працю України «Праця молоді» та «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» є вкрай застарілою і не відповідає реаліям сьогодення. Трудове законодавство має бути динамічним і реагувати на зміни освітнього законодавства.

Спробуємо проаналізувати та дослідити особливості правового регулювання осіб, які навчаються. Відразу зазначимо, що ми відходимо від усталеного підходу ділити таких працівників на категорії: праця неповнолітніх та праця молоді, а саме трудові відносини осіб, які навчаються. На наш погляд, ця категорія значно ширша і має свої особливості. Тому що з розбудовою освітнього законодавства, а саме з прийняттям у 2014 році нового Закону України «Про вищу освіту», у 2015 році Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», у 2017 році Закону України «Про освіту», у 2019 році Закону України «Про фахову передвищу освіту», з'явилися нові освітні рівні, форми здобуття освіти. І слід зазначити, що жодних змін після ухвалення вказаних освітніх законів не було внесено до Кодексу законів про працю України. Саме тому ми будемо оперувати категорією регулювання трудових відносин осіб, які навчаються.

Так, пункт 8 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту» вводить таке поняття як здобувачі освіти – це вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти.

Чому ми говоримо, що питання регулювання трудових відносин здобувачів освіти значно ширше, а ніж праця неповнолітніх та праця молоді. Тому що на відміну від попередніх класифікацій цієї категорії працівників за віковим критерієм, ми в свою чергу характеризуємо вказаних працівників не за віком, а за ознакою того, що вони здобувають освіту, тобто навчаються. І звичайно це коло осіб, значно ширше.

Спробуємо окреслити ряд особливостей здобувачів освіти як працівників у аспекті трудового права.

По-перше, і найголовніше – ці особи навчаються і прагнуть реалізувати/реалізують своє право на працю, шляхом вступу у трудові відносини;

по-друге, досліджуючи та характеризуючи трудові відносини цих осіб, ми будемо вводити їх класифікацію за критерієм закладу, де вони навчаються та рівня освіти, який вони здобувають;

по-третє, практично відсутня нормативна база регулювання трудових відносин здобувачів освіти;

по-четверте, не завжди рівні умови вступу у трудові відносини;

по-п'яте, зазначені вище два пункти спонукають до пошуку прогресивних шляхів вирішення проблеми створення якісних трудових відносин (наприклад, шляхом підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти).

Аналізуючи особливості здобувачів освіти як працівників у аспекті трудового права ми у своєму дослідженні використовуємо категорію «трудо-правовий статус особи, яка навчається», знову ж таки відходячи від усталеного «правовий статус деяких суб'єктів трудових правовідносин».

Відразу слід зазначити, що в юридичній літературі розробкою окремих питань щодо визначення правового статусу деяких суб'єктів трудових правовідносин присвячено велику кількість наукових праць, серед яких слід відзначити праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. П. Гоца, Г. С. Гончарової, М. І. Іншина, К. Ю. Мельника, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін.

Великий юридичний словник визначає, що у перекладі з латинської термін «статус» означає положення, стан чого-небудь або будь-кого: «статус людини», «статус особи», «статус громадянина», «статус органу». З позиції становища індивіда у суспільстві слово «статус» означає правове становище (сукупність прав і обов'язків) громадянина або юридичної особи. Іншими словниками статус визначається як: 1) правове становище осіб або організацій, установ тощо; 2) сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації.

Таким чином, «статус» – є багатоаспектним поняттям і використовується не тільки наукою трудового права, а й іншими різними галузевими науками для характеристики структурних елементів предмету дослідження конкретних суспільних відносин.

Скаун О. Ф. стверджує, що до 60-х років ХХ ст. у вітчизняній юридичній науці правовий статус ототожнювався з правоздатністю. Мотивувалося це тим, що правовий статус і правоздатність виникають і припиняються у суб'єкта одночасно, що вони є в однаковій мірі невідчужуваними.

Подальший розвиток правової науки 70–80-ті рр. ХХ ст. привів до того, що категорія «правовий статус» отримала широку розробку в працях вчених-правознавців (С. С. Алексєєва, М. В. Вітрука, Л. Д. Воеводіна, К. І. Козлова, С. А. Комарова, О. О. Кутафіна, В. А. Кучинського, О. А. Лукашева, М. І. Матузова) оформилась як наукова проблема і як одна з головних категорій правознавства, яка є закріплена у законодавстві. Тобто ми можемо стверджувати, що до половини ХХ ст. правовий статус зазвичай відповідав правоздатності.

М. В. Вітрук вказує, що правовий статус пов'язаний насамперед з поняттям активності особистості. Суть останньої категорії в тому, що людина активна, діяльна і реалізує себе через суспільний рух. Також на його думку, в основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, той реальний стан людини в даній системі суспільних відносин. Найважливішою органічною частиною соціального статусу є правовий статус.

На думку К. Г. Волинка, правовий статус – це система взаємопов'язаних прав і свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві.

Однак варто погодитися з визначенням правового статусу, наведене В. М. Корельським, який вважає що правовий статус – це багатоаспектна категорія, яка: по-перше, має загальний, універсальний характер, включає різні статуси суб'єктів правовідносин: держави, особи, суспільства тощо; по-друге, відображає індивідуальні особливості суб'єктів і реальне положення їх у системі багатоманітних суспільних відносин; по-третє, правовий статус не може бути реалізований без обов'язків, що кореспондуються правом, без юридичної відповідальності в необхідних випадках, без правових гарантій; по-четверте, категорія правовий статус визначає права і обов'язки суб'єктів у системному вигляді, що дає змогу здійснити порівняльний аналіз статусів різних суб'єктів, для відкриття нових шляхів для їх вдосконалення.

Отже, ми можемо зробити висновок, що правовий статус – складна багатоаспектна категорія, аналізом якої займалися багато вчених, які надавали своє бачення сутті цього поняття. На наш погляд, основними елементами правового статусу є суб'єктивні права, юридичні обов'язки і гарантії їх дотримання.

Ми підтримуємо вищезазначену думку М. В. Вітрука, що правовий статус пов'язаний насамперед з поняттям активності особистості. Особливо це дуже добре ілюструє трудо-правовий статус особи. Оскільки ми під трудо-правовим статусом розуміємо сукупність суб'єктивних трудових прав, юридичних обов'язків, які з'являються у особи, коли вона вступає у трудові відносини, та гарантії їх дотримання. І цей статус залежить від трьох основних факторів, таких як вік, рівень освіти, який здобувається, місце роботи особи, її трудова функція.

Традиційно розмежовують загальний, спеціальний та індивідуальний правові статуси.

Загальний правовий статус складається з основних (конституційних) прав і обов'язків громадянина. Він характеризує загальні й рівні

можливості, вихідні позиції всіх тих людей, які є громадянами цієї держави.

Спеціальний правовий статус складається з особливих своєрідних (додаткових) прав і обов'язків певної групи суб'єктів, наприклад студентів, пенсіонерів, військовослужбовців або ж працівників. Він характеризує «групові» можливості людей.

Індивідуальний правовий статус складається з прав та обов'язків окремої, персоніфікованої особи, які вона має на цей час. Цей статус характеризує індивідуалізовані юридичні можливості суб'єкта в певний момент його існування.

Тож, враховуючи все вище зазначене, ми робимо висновок, що трудо-правовий статус здобувачів освіти – це спеціальний правовий статус осіб, які здобувають освіту і його становлять правомочності, які опосередковані трудовим правом. Правомочності, які складають трудо-правовий статус здобувачів освіти мають подвійну природу, оскільки містяться у освітньому законодавстві та трудовому.

**Пташинська А. О.,**

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ВИМОГИ ДО СТАНУ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Відповідно до частини третьої ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Водночас у КЗпП України відсутні спеціальні норми про вимоги до стану здоров'я працівників. Зі станом здоров'я працівника безпосередньо пов'язані тільки п. 2 ст. 40 і ст. 170 КЗпП України.

Чинним законодавством України передбачено проходження окремими категоріями працівників обов'язкових медичних оглядів. Відповідні норми є складовою інституту охорони праці. Згідно з частиною першою ст. 169 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.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 року № 559 затверджені Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, і Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок.

Відповідно до частини другої ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року № 4004-ХІІ працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруень, а також працівники, зайняті на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, повинні проходити обов'язкові попередні (до прийняття на роботу) і періодичні медичні огляди. Обов'язкові щорічні медичні огляди проходять також особи віком до 21 року.

Згідно з частиною другою ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» позачергові медичні огляди осіб, зазначених у частині першій цієї статті, можуть проводитися на вимогу головного державного санітарного лікаря, а також на прохання працівника, якщо він пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці.

Утім, у зазначених актах, якими передбачено обов'язкові медичні огляди, не встановлено жодних вимог до стану здоров'я працівників.

Чинним законодавством передбачені в окремих випадках вимоги до стану психічного здоров'я працівника. Відповідно до частини другої ст. 9 Закону України «Про психіатричну допомогу» від 22 лютого 2000 року № 1489-ІІІ з метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому (перед початком діяльності) та періодичним (у процесі діяльності) психі-

атричним оглядам, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, або позачерговим (у процесі діяльності) у випадку виникнення психічного розладу в проміжок часу між оглядами. Порядок проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1465. Цією ж постановою Кабінету Міністрів України (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2012 року № 924) затверджено Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих.

У чинному КЗпП України відсутні норми про проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів.

Отже, в Україні діють чисельні нормативно-правові акти, що стосуються здоров'я працівників, однак зміст вимог до здоров'я працівників у них не розкривається.

До проекту Трудового кодексу України вперше включено окрему статтю 26 «Встановлення вимог до працівників». Проте у змісті зазначеної статті не передбачений повний перелік вимог до працівників. У частині першій ст. 26 йдеться про те, що вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку.

У даній статті не згадуються вимоги до стану здоров'я працівника, його кваліфікації. Як видається, основну увагу розробники законопроекту приділили способам встановлення вимог до працівників. Новелою законопроекту є легалізація встановлення вимог до працівників роботодавцем, оскільки чинним КЗпП України таке право власнику або уповноваженому ним органу не передбачене.

Норми ТК України, що встановлюють вимоги до працівників, певною мірою усувають прогалини порівняно з чинним КЗпП України. Втім, основний акцент розробники законопроекту все ж таки зробили на недопущенні дискримінації у сфері праці при встановленні вимог до працівників.

У частині першій ст. 26 проекту ТК України необхідно закріпити повний перелік вимог до працівників, включаючи й вимоги до стану здоров'я, порядок встановлення відповідності працівника встановленим вимогам, а також правові наслідки виявленої невідповідності.

**Савчук С. П.,**

аспірант 1 року навчання, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

## **ПРАВОВЕ ПІДґРУНТЯ ЗАСТОСУВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Звертаючись до особливостей джерельної бази, присвяченої регулюванню нестандартних форм зайнятості в Україні, хотілося б звернути увагу на той факт, що її відрізняє достатня різноманітність та широке охоплення за часом прийняття. Наведена обставина свідчить про постійний розвиток нестандартних форм зайнятості в нашій країні, які, з'явившись фактично одночасно із «стандартною працею», постійно еволюціонують, потребуючи тим самим належного впорядкування в нормах національного трудового законодавства.

Слід зазначити, що ключовий нормативно-правовий акт в сфері регулювання трудових відносин – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не надає визначення нестандартної зайнятості та не конкретизує трудово-правовий статус осіб, залучених до неї. Натомість Кодекс зосереджує у своїх положеннях правові норми, присвячені регулюванню мабуть найбільш поширених та найстаріших з нестандартних форм зайнятості – строкових трудових договорів та роботи неповний робочий час.

Відповідно до ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Характеризуючи зміст зазначеної норми КЗпП хотілося б звернути увагу на застосування в ній такої підстави для укладення строкового тру-

дового договору як «інтереси працівника», що на нашу думку вбачається достатньо дискусійним. Адже правова природа укладення строкових трудових договорів повинна бути пов'язаною виключно зі специфікою виконуваної роботи, а саме з її тимчасовим характером, а не з особистістю працівника, що її виконуватиме. Крім того, наявність такої підстави в КЗпП, що має не конкретизований та оціночний характер, може призводити до зловживань у сфері укладення строкових трудових договорів.

Звертаючись до інших положень Кодексу, присвячених строковим трудовим договорам, слід зазначити, що вони не в повній мірі відображають всі ключові аспекти, пов'язані з укладенням зазначених договорів. Так, наприклад, КЗпП не визначає у своїх положеннях граничних строків, як максимальних так і мінімальних, укладення зазначеної форми трудового договору. Відповідно, договір фактично може продовжуватись необмежену кількість разів на невизначений граничний термін, що безперечно не йде на користь належній реалізації трудових правовідносин.

Ще однією з форм трудових договорів, передбачених КЗпП, якій також притаманна обмеженість у часі, слід назвати контракт. Відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу, особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Особливості правового регулювання контрактної форми трудового договору закріплені також на рівні постанов Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170 та «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19.03.1993 № 203. Але основним недоліком наведених підзаконних актів слід назвати ту обставину, що вони були прийняті ще на початку 90-х років минулого століття, а тому вже не враховують всіх існуючих особливостей реалізації трудових правовідносин в умовах ринкової економіки.

Хотілося б підкреслити, що контрактна форма трудового договору була запроваджена ще у 1991 році з метою індивідуалізації особи працівника та сприяння ефективності реалізації його трудової діяльності з врахуванням потреб конкретного роботодавця. Але, попри революційність цієї форми трудового договору, на практиці вона зазнала суттєвої критики, про що свідчить відсутність її закріплення в останньому проекті Трудового

кодексу України, зареєстрованому у Верховній Раді України 27 грудня 2014 року за номером 1658.

Якщо звернутися до категорії неповного робочого часу, то слід зазначити, що вона знаходить своє відображення у положеннях фактично лише однієї норми КЗпП. Відповідно до ст. 56 Кодексу, за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

КЗпП не закріплює у своїх положеннях особливості праці тимчасових та сезонних працівників, а відносить врегулювання цього питання до інших актів законодавства (ст. 7). До таких актів відносяться Укази Президії Верховної ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 № 310–09 та «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311–09. Зазначені підзаконні акти, незважаючи на те, що були запроваджені ще за часів СРСР, продовжують свою дію відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ. З моменту свого прийняття наведені Укази не зазнали суттєвих перетворень, а тому, безперечно, потребують заміни більш сучасними нормами, які б враховували існуючі технології та специфіку суспільних відносин при реалізації тимчасової та сезонної праці у XXI столітті.

Єдиний прикладом новітнього нормативно-правового акту, який торкається питань регулювання нестандартних форм зайнятості, слід навести Закон України «Про зайнятість населення». Стаття 39 зазначеного Закону присвячена регулюванню діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Але, зрозуміло, що лише одна норма Закону України «Про зайнятість населення» не в змозі охопити всі ключові аспекти багатосторонніх трудових відносин. Стосується це, в першу чергу, питань захисту працівників, які

є стороною так званих агентських договорів, та розподілу обов'язків між первинним роботодавцем та роботодавцем-користувачем щодо забезпечення: свободи асоціації, безпеки та гігієни праці, ведення колективних переговорів, заробітної плати, робочого часу та інших умов праці.

Слід зазначити, що попри запровадження у 2012 році багатосторонніх трудових відносин на рівні Закону України «Про зайнятість населення», до цього часу їх практична реалізація так і не відбулась. Пов'язано це з тим, що відповідно до преамбули Закону, він визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. У свою чергу, правове регулювання безпосередньо трудових відносин здійснюється вже іншим спеціальним актом – КЗпП, який не визнає можливість існування в трудовому договорі двох роботодавців. Існуюча розбіжність між двома нормативно-правовими актами нівелює застосування даної форми нестандартної зайнятості в Україні. Наприклад, Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 359, до цього часу так і не вступив в силу.

Підсумовуючи все вищевикладене хотілося б ще раз звернути увагу на загальну застарілість існуючої джерельної бази, присвяченої нестандартним формам зайнятості в Україні. Зазначена обставина негативно позначається як на реалізації нестандартних форм зайнятості, що вже тривалий час існують в нашій державі, так і гальмує запровадження належного правового регулювання новітніх форм такої зайнятості в сучасних актах законодавства.

**Сікун А. М.,**

аспірант кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЗАСУДЖЕНИХ ДО АРЕШТУ**

Із здобуттям незалежності нашої країни та прийняттям курсу європейської інтеграції та імплементації європейського законодавства до націо-

нального, із впевненістю можна ствердити, що Україна поступово відмовляється від каральних методів покарання за вчинені злочини та поступово переходить на шлях гуманізму, де основні методи є виправлення та ресоціалізація засуджених.

Праця осіб, які утримуються в установах виконання покарань є не від'ємною частиною виправлення та ресоціалізації, осіб, які скоїли злочин та відбувають покарання, що в свою чергу відображено, як один із засобів у ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу.

Питання праці засуджених є доволі актуальним та досліджується багатьма науковцями, але все одно залишаються деякі моменти, які викликають певні дискусії у вчених та не мають чіткого врегулювання в національному законодавстві.

Із змінами у Кримінально-виконавчому кодексі в 2014 році, коли було внесено певні уточнення, а саме: «35) у частині першій статті 118: слова «повинні працювати» замінити словами «мають право працювати»; слова «залучаються до праці» замінити словами «залучаються до оплачуваної праці», тобто з моменту набрання цим законом чинності обов'язок працювати для засуджених до позбавлення волі став їхнім правом. Що значно відобразилось на порядок та умови відбування у виді позбавлення волі на певний строк. Саме ці зміни викликали бурхливе обговорення серед науковців з приводу того, чи повинна бути праця засуджених їх обов'язком, чи все ж таки правом.

Нова редакція ст. 118 КВК у 2018 році, дещо врегулювала дане питання і була викладена наступним чином: « засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг.

Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання. Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами.

Засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості».

Доречно було б погодитись із думкою Шумної Л. П., яка поділила працю засуджених на три види:

*Перший вид праці* – засуджений має право (а не обов'язок) і за який отримуватимете зарплату (норма права: ч. 1. статті 118 КВК України зі змінами згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених» від 07.09.2016 р.

*Другий вид праці* – засуджені до позбавлення волі зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості, оскільки мають заборгованість за виконавчими документами (норма права: ч. 2. статті 118 КВК України зі змінами згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання № 2475-VIII від 03.07.2018).

*Третій вид праці* – це той, який засуджені до позбавлення волі зобов'язані працювати за вимогою адміністрації колонії безоплатно. Кримінально-виконавчим законодавством передбачений виняток щодо можливості залучення засуджених до праці без її оплати. Але такі роботи можуть стосуватися лише з благоустрою установ, слідчих ізоляторів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення установ та слідчих ізоляторів продовольством (норма права: ч. 5. статті 118 КВК України та пункт 3.1 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі затверджена Наказом Міністерства юстиції України 07.03.2013 № 396/5).

Але більш детально хотілось би розібратись із такою категорією, як особи, яким судом винесено вирок до відбування покарання в арештному домі.

Такий вид покарання передбачений в п. 8 ст. 51 Кримінального кодексу України (ККУ). Покарання у виді арешту полягає в триманні засудженого в умовах ізоляції і встановлюється на строк від одного до шести місяців.

Як показує практика, то арештні доми створюються не окремо, а в межах певних виправних колоніях, або слідчих ізоляторах.

Якщо ж розглядати детально питання праці засуджених до арешту, то необхідно зауважити, що ч. 2 ст. 51 КВК передбачає, що на засуджених до арешту поширюються права, обов'язки, заборони і обмеження, встанов-

лені кримінально-виконавчим законодавством для осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. Хоча в ч. 3 ст. 51 КВК в переліку прав осіб, засуджених до арешту відсутній пункт, про те, що особи, засуджені до арешту мають право на працю.

Стаття 52 КВК має назву «залучення осіб, засуджених до арешту, до праці», але в даній статті вказано лише, що засуджені можуть залучатися без оплати праці до робіт з благоустрою арештних домів, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення арештних домів продовольством.

До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості і не більш як на дві години на день.

Так само і в Наказі Міністерства юстиції від 28.08.2018 р. №2823/5 «Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань» вказано, що особи, засуджені до арешту, відповідно до частини першої статті 52 Кримінально-виконавчого кодексу України можуть залучатися лише до робіт з благоустрою арештних домів, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення арештних домів продовольством без оплати їхньої праці у порядку черговості і не більше ніж на дві години на день.

Необхідно звернути увагу на те, що даний вид залучення до праці є примусовим і не несе в собі елементу суспільної користі, що в свою чергу позбавляє одного із засобів виправлення та ресоціалізації.

Це також призводить до того, що якщо людина не має допомоги від родичів, вона увесь термін свого перебування в арештному домі, не має змоги, для того щоб заробити кошти для купівлі речей першої необхідності. Це вже не говорячи про те, що за весь термін перебування, особа офіційно не працює та особа не підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню та не сплачуються внески на страхування, тобто страховий стаж їй не нараховується. Що негативно вплине на таких осіб в майбутньому.

А тому пропонується, щоб для осіб, засуджених до арешту, були створені певні майстерні та умови для праці даних осіб, що також буде позитивно впливати на процеси виправлення та ресоціалізації, дана особа не буде втрачати, а можливо взагалі здобуде нові певні навички та вміння, які згодом їй зможуть знадобитись після звільнення з арештного дому, що в свою чергу повинно позитивно вплинути на зменшення рецидиву скоєння злочинів.

**Сіротов О. А.,**

аспірант кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ

## **СПЕЦИФІКА КОНТРАКТУ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Стаття 21 Кодексу законів про працю України передбачає, що трудовий договір, є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто, трудовим договором сторони фактично засвідчують своє прагнення до вступу у трудові правовідносини на відповідних умовах, які ними ж засвідчуються. Однак, в тій же статті КЗпП зазначено про наявність додаткової форми трудового договору, контракту, який передбачає можливість угодою сторін встановлювати строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового.

Окрім цього, контрактна форма засвідчення трудових відносин передбачає додержання певного кола обов'язкових, нормативно-визначених правил, а саме:

- контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом;
- контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін контракту;
- за згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту;

– контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі;

– контракт в обов'язковому порядку повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту: працівником – з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом.

На підставі наведених юридичних вимог до змісту контракту, як особливої форми трудового договору, більшість вчених сходяться на думці, що контракт – це специфічний письмовий договір про працю, який є комплексною моделлю регулювання трудових відносин і дозволяє враховувати індивідуальні особливості працівника, його професійні навички, краще співвідносити оплату праці та заохочення з результатами трудової діяльності, підвищувати взаємну відповідальність сторін при рівноцінному співвідношенні нормативного та договірного регулювання трудових відносин. На підставі типової форми контракту із працівником у контракті можуть бути зафіксовані особливі умови праці по окремих професіях і видах робіт, з обліком їх специфіки, професійних особливостей. У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії й компенсації, не встановлені діючим законодавством, за рахунок коштів роботодавця. Наприклад, у контракті можуть визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, установа доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік або інший період, участі в прибутках підприємства (якщо це передбачене чинним законодавством і їх статутами).

Наведені вище особливості дають можливість висловити думку про те, що контракт – це договір про право в сфері трудової діяльності, яким засвідчується факт установа трудових відносин між роботодавцем з однієї сторони та відповідним працівником, але на відміну від звичайного трудового договору контракт характеризується наявністю «жорстких» нормативних вимог щодо форми і змісту, що, в свою чергу, робить його більш стабільним, чітким до розуміння, а також в деяких аспектах гарантує вищий рівень «забезпечувальності» трудових прав працівника. З іншого боку надмірна вимогливість до контракту, як трудового договору, зменшує його юридичну гнучкість в питаннях диспозитивного регулювання умов трудової діяльності на розсуд сторін.

**Солянкина Н. А.,**

старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономической деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь

## **ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ВСТРЕЧНОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО НАНИМАТЕЛЯ РАБОТНИКУ**

Республика Беларусь – социальное государство, основными целями которого является рост благосостояния граждан и успешное развитие общества. В республике созданы условия, позволяющие каждому трудоспособному человеку своим трудом и предприимчивостью поддерживать приемлемые уровень и качество жизни. Ключевая составляющая социальной политики государства в отношении трудоспособного населения – создание условий, позволяющих трудиться без ущерба для здоровья и получать достойную оплату за свой труд.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь уровень занятости населения в трудоспособном возрасте составляет 82%. Основную часть доходов работающих граждан составляет заработная плата, в то же время она выступает важнейшим экономическим фактором стимулирования трудовой активности работников.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией Республики Беларусь и законодательством о труде, одним из основных принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними трудовых отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату справедливой доли вознаграждения за труд. Данному праву работника корреспондирует обязанность нанимателя выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором. Такая обязанность возлагается на нанимателя в трудовых отношениях, представителем которого выступает руководитель организа-

ции, являясь уполномоченным должностным лицом. Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Невыплата работникам заработной платы встречается достаточно часто и в различных организациях. Под невыплатой мы подразумеваем как задержку в выплате заработной плате независимо от причин этой задержки, так и сознательную невыплату работнику заработной платы под различными предлогами.

Нарушение в большинстве случаев допускается в связи:

- с отсутствием (или недостатком) наличных денежных средств в кассе нанимателя;
- неверным расчетом суммы подлежащей выплате работнику при увольнении;
- неудовлетворительной работой бухгалтерии (несвоевременным выставлением платежного поручения в банк);
- несвоевременной подачей приказа об увольнении работника в бухгалтерию.

Работник, столкнувшийся с подобным нарушением своих прав, может и должен защищать себя всеми доступными законными средствами и привлечь недобросовестного нанимателя к ответственности.

К руководителю организации собственником имущества организации или уполномоченным им органом могут применяться дисциплинарные взыскания. В соответствии со статьей 197 Трудового кодекса Республики Беларусь к дисциплинарной ответственности может быть привлечен работник организации за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Несвоевременная выплата работникам заработной платы по вине руководителя организации или иных уполномоченных должностных лиц может рассматриваться как ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей и повлечь наложение одного из предусмотренных статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение).

За нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы наниматель вправе уволить такого руководителя организации. Уважительность причин нарушения порядка и сроков выплаты заработной платы представляет оценочное понятие, а в трудовом законодательстве отсутствует какой-либо перечень подобных причин. Окончательное решение об уважительности причин

принимается лицом, которому предоставлено право приема (увольнения) руководителя организации.

Для нанимателей и руководителей организаций (должностных лиц), нарушающих нормы трудового законодательства, предусмотрена административная ответственность.

Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь проводятся проверки своевременности выплаты заработной платы. За январь – июль 2019 года было выявлено 1664 факта нарушения нанимателями сроков выплаты заработной платы, сумм, причитающихся работникам на день увольнения, среднего заработка за время трудового отпуска. За выявленные нарушения к административной ответственности с применением санкций в виде штрафа привлечено 1325 нанимателей и 1239 должностных лиц нанимателей.

Значимость своевременной выплаты заработной платы подчеркивается и размером штрафных санкций, применяемых за данное нарушение. Статья 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях предусматривает, что нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо – до ста базовых величин (размер базовой величины составляет 25,5 белорусских рублей).

Наниматель отвечает перед работником за исполнение своих обязанностей и на него может налагаться материальная ответственность при неисполнении им своих обязанностей. В 2018 году судами было рассмотрено 2687 дел о взыскании заработной платы, из них с удовлетворением иска 2390, что составило 88,9%.

Статья 78 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает ответственность нанимателя за задержку расчета в день увольнения. Ответственность же за несвоевременную выплату заработной платы в период работы нет. Такое нарушение может являться лишь основанием для досрочного расторжения контракта или трудового договора. Однако материальных санкций или другой ответственности нанимателя за невыплату заработной платы в период работы не влечет.

На наш взгляд, Главу 6 «Заработная плата» Трудового кодекса Республики Беларусь необходимо дополнить статьей, предусматривающей ответственность нанимателя, в лице руководителя либо иного уполномоченного должностного лица, допустившего задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения порядка оплаты труда.

Для достижения целей социального государства важно сохранение правовых гарантий защищенности труда граждан. Закрепление такой нормы будет способствовать снижению количества споров, возникающих в связи с взысканием заработной платы и иных выплат причитающихся работнику.

**Старюк К. А.,**

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ПРАВОВА ПРИРОДА АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Сукупність чинних нормативно-правових актів про працю є законодавством про працю, що відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю України складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Проте у зазначеній статті не міститься повного переліку нормативно-правових актів, що утворюють систему актів трудового законодавства. У цій статті не згадується Конституція України, яка є основою системи актів трудового законодавства, міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України. Викликає заперечення і зазначення у ст. 4 КЗпП України про інші акти законодавства України, прийняті відповідно до Кодексу законів про працю України. Це неконкретне широке формулювання заважає чіткому уявленню про нормативно-правові акти, що складають систему актів трудового законодавства.

Враховуючи вищевикладене, ст. 4 КЗпП України доцільно було викласти в такій редакції: «Трудове законодавство складається з Конституції України, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, інших законів України, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, локальних нормативно-правових актів».

Незважаючи на те, що у ст. 11 проекту Трудового кодексу України закріплений більш повний перелік актів трудового законодавства порівняно зі ст. 4 КЗпП України, цей перелік також слід визнати неповним, оскільки

в ньому не зазначаються акти соціального діалогу і локальні нормативно-правові акти.

Наявність у системі актів трудового законодавства актів соціального діалогу є однією з її особливостей. Акти соціального діалогу приймаються в договірному порядку між сторонами соціального діалогу у сфері праці. Акти соціального діалогу, що містять правові норми, є юридичним результатом процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу.

Акти соціального діалогу в системі актів трудового законодавства займають проміжне місце між підзаконними нормативно-правовими актами та локальними нормативно-правовими актами.

Аналіз чинного законодавства України дає підстави для висновку, що до актів соціального діалогу у сфері праці належить досить широке коло актів. Нормами глави II КЗпП України регламентовано низку питань щодо колективного договору як акту соціального діалогу у сфері праці.

Зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року випливає, що до таких актів належать колективні договори та угоди. Відповідно до абзацу другої частини п'ятої ст. 8 Закону за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди;
- на локальному рівні – колективні договори.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод визначені Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року. Відповідно до частини першої ст. 2 зазначеного Закону колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів (ч. 2 ст. 2).

Згідно з частиною третьою ст. 2 Закону угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі:

- на національному рівні – генеральна угода;

на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;  
на територіальному рівні – територіальні угоди.

Проте перелік актів соціального діалогу у сфері праці не обмежується колективними угодами і договорами. Чинним законодавством України передбачено також підписання низки угод між сторонами соціального діалогу з різних питань. Так, відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» за наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Згідно з частиною п'ятою ст. 4 зазначеного Закону за наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Формування спільного представницького органу відбувається за домовленістю сторін. У результаті досягнутої домовленості укладається відповідна угода про утворення зазначеного органу.

До актів соціального діалогу слід віднести акти, що розміщені в додатках до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 року. Ідеться, зокрема, про такі акти, як Регламент ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати (Додаток 4), Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів (Додаток 5), Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди (Додаток 6). На практиці укладаються й інші угоди, меморандуми з різних питань регулювання трудових, соціальних та економічних відносин.

Різні акти соціального діалогу у сфері праці об'єднує те, що вони укладаються між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях, так, як вони (сторони) визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Зазначені акти укладаються в письмовій формі, тому можуть бути визначені як письмові угоди між сторонами соціального діалогу. Строк їхньої дії, зміст і структуру визначають самі сторони соціального діалогу.

Водночас не всі із актів соціального діалогу можуть бути віднесені до нормативно-правових актів, а тільки ті з них, які поряд із конкретними

зобов'язаннями сторін містять норми права. Саме такі акти є складовою системи актів трудового законодавства України, а відповідно й джерелами трудового права.

**Строгий І. Л.,**

аспірант кафедри конституційного,  
міжнародного і кримінального права  
Донецького національного університе-  
ту імені Василя Стуса

## **ЩОДО ПОНЯТТЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ СУДДІ ЯК ОСОБЛИВОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Роль суду для держави та суспільства важко переоцінити, адже виключно суди згідно зі ст. 124 Конституції України здійснюють правосуддя в Україні, що є ключовим елементом у механізмі захисту основних прав і свобод людини та від ефективності якого залежить забезпечення правопорядку та суспільної безпеки. Усі судді, як «працівники, подібні до найманих», виконуючи свої трудові обов'язки, які власне і полягають у здійсненні правосуддя, постійно перебувають у зоні конфліктів, зіткнення протилежних інтересів і пов'язаних із цим ризиків. Нерідко, заінтересовані у вирішенні тієї чи іншої справи особи погрожують суддям, посягають на їх життя, здоров'я, честь, гідність, майно. Отже, очевидно, що професійний ризик роботи суддів є високим, адже через специфіку діяльності та вже згадувану тут поведінку учасників справи, судді несуть велике психологічне і фізичне навантаження. Водночас, існування високого професійного ризику праці судді, компенсується як загальними, так і додатковими гарантіями в сфері безпеки праці.

Так, загальні гарантії в сфері безпеки праці судді закріплені у положеннях ст. 43 Конституції України, де зазначається, що кожному гарантується право на безпечні умови праці, у положеннях Глави XI «Охорона праці» Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ін. До додаткових гарантії в сфері безпеки праці судді, в першу чергу, слід віднести норми ст. 126 Конституції України, згідно з якими держава гарантує незалежність і недоторканність судді, забезпечує особисту безпеку судді та членів його сім'ї і забороняє вплив на суддю у будь-який спо-

сіб. Зазначені гарантії конкретизовані у: 1) ст. ст. 6, 140 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», за якими забороняється втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, а також встановлюється, що судді, члени їхніх сімей та їхнє майно перебувають під особливим захистом держави; 2) ст. 10 Закону України «Про Вищий антикорупційний суд», де передбачається, що у разі потреби, судді Вищого антикорупційного суду та членам його сім'ї надається цілодобова охорона, а також здійснюється цілодобова охорона особистого або службового житла судді. Житло судді оснащується охоронною сигналізацією та кнопками тривожної сигналізації. У разі загрози життю чи здоров'ю судді, членів його сім'ї забезпечується їх тимчасове розміщення у місцях, що гарантують їхню безпеку й ін.; 3) ст. 5 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», в якій встановлюються такі заходи в сфері безпеки праці, як: а) особиста охорона, охорона житла і майна; б) видача зброї, засобів індивідуального захисту і сповіщення про небезпеку; в) встановлення телефону за місцем проживання; г) використання технічних засобів контролю і прослуховування телефонних та інших переговорів, візуальне спостереження; д) тимчасове розміщення у місцях, що забезпечують безпеку; е) забезпечення конфіденційності даних про об'єкти захисту; є) переведення на іншу роботу, направлення на навчання, заміна документів, зміна зовнішності, переселення в інше місце проживання; 4) п. п. 29 п. 14 Типового положення про апарат суду, затвердженого наказом голови ДСА України від 8.02.2019 № 131, в якому закріплюється обов'язок керівника апарату суду створити безпечні і комфортні умови для суддів.

Однак на жаль, у жодному з цих документів не надається легітимне визначення поняттям «безпека праці», «безпека праці судді». До того ж нерідко законодавцем використовується замість цих понять синонімічні або близькі їм за змістом такі, як: «безпечні і здорові умови праці», «охорона праці», «безпечні і комфортні умови для суддів», «безпека судді та членів його сім'ї», й ін. Зазначене призводить до термінологічної плутанини, що створює додаткові перешкоди у належному правовому забезпеченні безпеки праці суддів під час нормотворення відповідних актів законодавства, до неналежного захисту відповідних трудових прав у разі їх порушення й ін. Проте, легітимне визначення поняття «безпека праці» міститься у пункті 1.5. Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України, затверджених наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 7.05.2007

№ 381, згідно з якими безпечні умови праці (безпека праці) – це стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує граничнодопустимих значень. Як вбачається, ця дефініція розроблена не за людиноцентристським, а технократичним підходом, що не є цінним для гуманітарних наук.

У науці ж трудового права, окремим питанням правового регулювання службово-трудова відносин із суддями як з «працівниками подібним найманим» в сфері безпеки праці (з питань особистої безпеки суддів і безпеки членів їх сімей, припинення суддівських повноважень за медичним станом, гарантування соціально-захисних страхових виплат у разі смерті, інвалідності, вагітністю та пологами, встановлення регламентації робочого часу, режиму роботи, часу відпочинку, підвищеної оплати праці, обумовлених умовами праці суддів з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, а також особливості захисту порушених суддівських трудових прав й ін.) присвячені праці таких вчених трудового права як Л. П. Амелічева, Г. О. Барабаш, О. О. Беспалов, Б. Б. Курбанов, І. О. Грибан, Є. Ю. Пономаренко й ін. Вивченню змістовних ознак безпеки праці, професійного ризику на роботах підвищеної небезпеки, характеристики права на безпечні і здорові умови праці працівників приділяли увагу Ю. В. Баранюк, Н. М. Хуторян, В. І. Прокопенко, Ю. Ю. Івчук, З. Я. Козак, І. І. Шамшина та ін.

Далі розглянемо змістовну наповненість категорії «безпека праці суддів» на доктринальному рівні, приділяючи увагу кожному поняттю, що входить у її склад, а саме: «безпека», «праця» й «суддя».

Отже, термін «безпека» походить від праслов'янського слова *bezrešььъ*, утвореного з прийменника *bez* (у пер. – при відсутності, крім) та основи іменника *\*reša* (у пер. – турбота, клопоти), тобто у поєднанні означає – відсутність турбот, клопотів для будь-кого. У енциклопедичному аспекті безпека розглядається як стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства, держави від зовнішньої і внутрішньої загрози та ін.

Інший термін «праця» (у пер. – труд, робота, заняття) запозичене через польську *praca* від чеської *práce*, під ним, зокрема розуміють певний вид оплачуваної трудової діяльності, робота, служба за наймом як засіб існування.

У спеціальній юридичній літературі є кілька підходів до визначення поняття «безпека праці». Так, в юридичній енциклопедичній літературі

безпека праці визначається, як: 1) система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення для працівників, тимчасових працівників, осіб, які працюють на умовах цивільно-правової угоди про працю, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці безпечних і здорових умов праці (автор – Ю. Ю. Івчук); 2) система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці (автори – Ю. В. Баранюк, Н. М. Хуторян). Слід зауважити, що перша дефініція розроблена з урахуванням ст. 43 Конституції України, в якій закріплено право кожного на належні безпечні і здорові умови праці, що підкреслює природний характер цього права. На думку Л. П. Амелічевої під безпекою праці слід розуміти безпечні і здорові умови праці, які створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працівників. Не можна не зауважити, що вказані вище дефініції мають загальнонауковий характер, можуть стосуватися будь-якого працівника й не містять особливих ознак за професійною належністю працівника. Слід також зазначити, що науковий інтерес у сучасних умовах розвитку трудового права викликає позиція В. І. Прокопенка щодо визначення змісту безпеки праці. На його думку, враховуючи те, що зміни, які відбуваються у сучасній структурі зайнятості й попиту на робочу силу, ставлять підвищені вимоги до безпеки праці, автор визначає безпеку праці одним із головних елементів ціннісної основи трудового права – галузевим принципом безпеки праці.

Що ж до поняття судді як суб'єкта трудових відносин, то слід зауважити, позицію КСУ за рішенням №42 від 9.06.2016 відносно того, що з урахуванням певних обмежень і особливостей, притаманних статусу суддів, вони є суб'єктами трудових прав та обов'язків, а тому, в разі відсутності у спеціальному законі норм, що регулюють питання деяких умов їх праці, мають застосовуватися норми загального закону, який регулює трудові правовідносини, оскільки, Кодекс законів про працю України не містить обмежень щодо поширення його положень на суддів.

Як вбачається, поєднання цих трьох категорій у складне поняття «безпека праці судді» є логічним, адже воно є – антиподом для іншого поняття «небезпека у трудовій діяльності суддів», що у разі її проявів перешкоджає роботі суддів в цілому, або значно знижує ефективність. Тому необ-

хідність дослідження в науці трудового права поняття безпеки праці суддів є очевидною.

Все вищевикладене дозволяє зробити наступні висновки й пропозиції.

1. Під безпекою праці суддів слід розуміти безпечні і здорові умови праці членів суддівського корпусу, які гарантовані державними приписами, забезпечуються системою соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів з метою збереження життя, здоров'я і здатності судді здійснювати правосуддя, а у разі необхідності, безпеки життя і здоров'я членів сім'ї судді.

2. Запропонована дефініція безпеки праці суддів, на наш погляд, може використовуватися під час розробки нормативно-правових актів в сфері права на належні безпечні і здорові умови праці суддів.

### **Суржан Б. П.**

аспірант кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля, провідний юрисконсульт групи юридичного забезпечення Луганського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ДО СУДОВОГО ЕКСПЕРТА**

Останні роками в нашій країні тривають масштабні процеси реформування судової влади та системи правоохоронних органів, метою яких є підвищення рівня відповідальності посадовців перед суспільством та пересічних громадян перед вимогами законодавства.

Оскільки судово-експертна діяльність є однією з важливих складових судочинства та одним із впливових чинників у реалізації правосуддя, визначення відповідальності судового експерта наразі у фокусі суспільства та законодавця. Дисциплінарне стягнення щодо судового експерта не є його приватною справою. Воно нерозривно пов'язано з його публічним статусом та здійсненням певних повноважень, що мають вплив на результат досудового та судового розгляду справ.

З огляду на це доцільно звернути увагу на з'ясування таких взаємопов'язаних питань: а) процедура реалізації в Україні застосування

дисциплінарних стягнень щодо судового експерта; б) підстави застосування дисциплінарних стягнень до судового експерта.

Основний закон України вказує на те, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність. Відповідно до Закону України «Про судову експертизу» судовий експерт на підставах і в порядку, передбаченими законодавством, може бути притягнутий до юридичної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності та одним із найважливіших елементів правового статусу судового експерта, який відображає реальний ступінь законодавчого забезпечення незалежності та об'єктивності і повноти експертного дослідження.

Відповідно до вказівок профільного закону мають бути визначені як підстави, так і порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Так, майже у кожного суб'єкта судово-експертної діяльності підстави і порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності знаходять своє правове регулювання у положеннях про експертно-кваліфікаційну комісію відповідного відомства, а юрисдикційний орган застосування дисциплінарної відповідальності – експертна-кваліфікаційна комісія.

У вказаних нормативно-правових актах суб'єктів судово-експертної діяльності виокремлюються декілька юридичних підстав, що стосуються притягнення до дисциплінарної відповідальності судового експерта, а саме:

- атестовані судові експерти за порушення вимог законодавства України про судову експертизу можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності;

- працівники Експертної служби, які атестовані як судові експерти, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності за порушення вимог нормативно-правових актів з питань проведення судової експертизи та (або) методик проведення судових експертиз;

- атестовані судові експерти за порушення вимог законодавства України про судову експертизу можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності;

- атестовані судові експерти за порушення вимог законодавства України про судову експертизу та/або методичних вимог під час проведення досліджень можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності.

Отже, підсумовуючи, можемо зробити висновок, що умови для застосування дисциплінарних стягнень у кожного відомства, що є суб'єктом

судово-експертної діяльності, однакові і полягають у порушення вимог нормативно-правових актів з питань проведення судової експертизи та (або) методик проведення судових експертиз.

Окрім того, можемо визначити, що незважаючи на те, в якій структурі працює судовий експерт, або це судовий експерт Міністерства юстиції України, або судовий експерт приватної установи, трудові функції та мета трудової діяльності мають бути тотожними та націленими на один результат трудової діяльності – висновок судового експерта (висновок експертного дослідження).

Але при цьому кожен уповноважений суб'єкт застосування заходів дисциплінарної відповідальності пропонує різні види спеціальних дисциплінарних стягнень:

а) до судових експертів можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: попередження; призупинення дії Свідоцтва (на певний термін); позбавлення кваліфікації судового експерта;

б) до судових експертів можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: 1) попередження; 2) позбавлення кваліфікації судового експерта; 3) пониження (позбавлення) кваліфікаційного класу судового експерта;

в) до судових експертів можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: зупинення дії Свідоцтва; анулювання Свідоцтва;

г) до судових експертів можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення: 1) попередження; 2) призупинення дії Свідоцтва (на строк від 6 місяців і більше); 3) позбавлення кваліфікації судового експерта; 4) пониження кваліфікаційного класу судового експерта (щодо судових експертів науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України).

Аналізуючи різноманіття дисциплінарних стягнень, можемо визначити, що інколи експертно-кваліфікаційна комісія пропонує то більш ширше, то вужче коло застосування дисциплінарних стягнень, що, на нашу думку, необгрунтовано, бо, обираючи вид дисциплінарного стягнення, експертно-кваліфікаційна комісія відповідного міністерства (відомства) має врахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку, обставини, за яких вчинено проступок, а також результати роботи судового експерта за попередні роки. До того ж незрозумілим, а й інколи необгрунтованим, є встановлення строків накладення дисциплінарного стягнення : від 1 року до 5 років. Окрім того, що раціональним має бути використання однакових строків, вважаємо доречним визначити перебіг строків щодо накладення дисциплінарного стягнення як з моменту вчинення проступку, так і з моменту виявлення дисциплінарного правопорушення.

Підсумовуючи викладене, пропонуємо уніфікувати порядок приведення до дисциплінарного стягнення судового експерта, та нормативно врегулювати шляхом внесення змін в ст. 14 Закону України «Про судову експертизу», де визначити:

а) єдиний уповноважений орган застосування дисциплінарної відповідальності;

б) підстави для притягнення до дисциплінарного стягнення. До підстав додати – порушення антикорупційного законодавства, порушення етичної поведінки судового експерта;

в) процедурні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності;

г) єдиний перелік видів дисциплінарних стягнень, враховуючи можливі обсяги та тяжкість правопорушення;

д) вказати терміни накладення дисциплінарного стягнення, та момент настання перебігу строків;

е) порядок та строки оскарження дисциплінарного стягнення.

Конституційний Суд України у своєму рішенні також зазначив, що склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності та заходи впливу за його вчинення визначаються тільки законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом. Отже, Конституція України забороняє врегулювати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами та встановлює, що лише Верховна Рада України у відповідному законі уповноважена визначати, яке діяння визнається правопорушенням, та відповідальність за нього. Тому визначення підстав та порядку притягнення до відповідальності, складу дисциплінарних правопорушень саме в профільному законі, що регламентує судово-експертну діяльність, відповідатиме нормам п. 22 ст. 92 Конституції України.

**Тішко Д. А.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **НОРМОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ МОП В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці (далі – МОП) є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та за-

вдань. Розробка, прийняття і застосування міжнародних трудових норм являють собою найважливішу функцію МОП. На кожному етапі розвитку МОП проявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів.

В епоху глобалізації відбулися зміни у нормотворчій діяльності, серед яких слід відзначити, по-перше, те, що багато країн активно переглядають національне трудове законодавство в цілях створення більш гнучкої нормативної бази у цій сфері. По-друге, відбувається інтенсивний процес узгодження національного законодавства з вимогами відповідних міжнародних актів. По-третє, триває процес зближення різних правових систем. По-четверте, зміна правового регулювання праці виражається у зближенні не тільки самих норм права, але й практики їх застосування. Таким чином, завдяки діяльності МОП відбувається посилення ролі та впливу трудового права як на національному, так і, особливо, на міжнародному рівнях.

Поряд із традиційною нормотворчою діяльністю – прийняттям конвенцій і рекомендацій, переглядом застарілих актів необхідно було вжити сукупність конкретних заходів із забезпечення більш широкої універсальності застосування міжнародних трудових норм відповідно до висунутих перед МОП завдань – ще раз довести свою історичну здатність до пристосування, оновлення та змін.

Найважливіші тенденції сучасного етапу удосконалення нормотворчої діяльності МОП невід’ємно пов’язані з прийняттям Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 року, поданою і обгрунтованою у двох доповідях на Міжнародній конференції праці Генеральним директором МБП Хуаном Сомавіа Концепцією гідної праці, та присвяченою її реалізації Декларацією про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року.

Важливою тенденцією удосконалення міжнародно-правового регулювання праці є оновлення нормотворчої бази МОП. У червні 1997 року Міжнародна конференція праці прийняла Акт про поправку до Статуту МОП (ст.9 було доповнено п.9) і внесла зміни до Регламенту Конференції (внесено поправки до ст.11 і доповнено Регламент статтею 45bis), пов’язані зі скасуванням та вилученням застарілих конвенцій та рекомендацій.

Новою тенденцією розвитку нормотворчої діяльності МОП стало прийняття відповідно до Концепції гідної праці рішення про комплексний підхід до розробки міжнародних трудових норм на основі створення все-

охоплюючих (рамкових) конвенцій. Робота у цій сфері виконана щодо міжнародно-правової регламентації праці працівників морського судноплавства, у сфері безпеки і гігієни праці та у риболовецькому секторі. Так, у сфері безпеки і гігієни праці на 95-й сесії Міжнародної конференції праці 2006 р. було прийнято рамкову Конвенцію № 187 про основи, що сприяють безпеки і гігієни праці, доповнену відповідною Рекомендацією.

Наступною важливою тенденцією міжнародно-правового регулювання праці, спрямованою на захист прав людини, покращення умов праці та життя людей, є концентрація зусиль Організації на ратифікацію та застосування фундаментальних конвенцій: Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.; Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.; Конвенції № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенції № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенції № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенції № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Ще однією важливою тенденцією міжнародно-правового регулювання праці є реалізація Програми гідної праці, що була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці 2001 р. Гідна праця означає, передусім, упровадження у життя принципів і цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальній справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, що ґрунтується на свободі асоціації. Розроблена МОП концепція гідної праці стала відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки.

Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року інституціоналізувала концепцію гідної праці, надавши їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. Приймавши Декларацію, МОП надала Програмі гідної праці всесвітнього значення і зобов'язала усі держави-члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці.

**Трипузова А. А.,**

старший научний сотрудник НИИ теорії и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

На современном этапе развития экономики любой страны одной из главных и самых сложных задач становится поиск эффективных способов управления трудовой мотивацией персонала для его активизации, повышения производительности труда и достижения стратегических целей организации.

Приведем наиболее актуальные проблемы мотивации труда в Республике Беларусь и их пути решения.

Важной проблемой управления трудовыми ресурсами Республики Беларусь, как и многих других странах «постсоветского пространства», является недостаточно высокая мотивация к трудовой деятельности. Значительное количество сотрудников работает по срочным контрактам, что также негативно сказывается на их заинтересованности в высоких конечных результатах, успешном функционировании и развитии организации.

Необходимость в повышении трудовой активности населения, побуждении к труду лиц, не занятых в экономике страны, и предупреждении социального иждивенчества обусловили необходимость принятия Декрета Президента Республики Беларусь от 02.04.2015 №3 «О содействии занятости». У проблемы социального иждивенчества, связанной с наличием так называемых «тунеядцев», много причин, но она является и следствием несовершенства управления мотивацией персонала.

Главой нашего государства на законодательном уровне обозначена цель активизации деятельности государственных органов по максимальному содействию гражданам в трудоустройстве, стимулированию занятости, проведению мероприятий, направленных на ресоциализацию лиц, ведущих асоциальный образ жизни. Названным Декретом № 3 предписано считать проведение эффективной политики содействия занятости населения, стимулирование трудовой занятости и самозанятости, поддержку предпринимательской инициативы, обеспечение легализации трудовой деятельности одними из основных показателей эффективности работы руководителей местных исполнительных и распорядительных органов.

При этом представляется крайне важным не допустить формализма в реализации данной задачи со стороны государственных органов, создать условия для эффективного функционирования мотивационного механизма.

Одной из причин низкой трудовой активности части населения являются «стереотипы трудового поведения», поскольку в организациях длительное время использовалась единственная стандартизированная мотивационная модель «кнута и пряника», неоправданно жесткие административные методы, уравнительный подход к социальному и материальному стимулированию, системам оплаты труда и премированию работников.

Яркой иллюстрацией того, что так называемый «кнут» и угроза даже уголовного, при этом очень жесткого наказания, не всегда способны побудить к труду, тем более эффективному, является пример из судебной практики БССР «сталинских времен». Так, Л. (возраст 23 года) по приговору суда П. района от 02.02.1950 за уклонение от трудгужповинности – невыполнение обязательства о лесозаготовке была осуждена к 10 годам лишения свободы.

В современных рыночных условиях многие управленцы по-прежнему широко применяют «унаследованный» советский опыт, основанный лишь на угрозе наказания, недооценивая роль других мотивационных инструментов, в том числе стимулирующей функции премиальных выплат. Нередко не дифференцируется размер премии в зависимости от производительности труда сотрудников, их личного вклада в результаты организации, уровня сложности, качества, сроков выполнения заданий и поставленных задач. Нередко премия необоснованно становится автоматической добавкой к основному окладу. Все это не способствует раскрытию и активизации трудового потенциала, а в итоге крайне отрицательно влияет на производительность труда, конкурентоспособность, рентабельность, развитие предприятия.

Нашим государством планомерно совершенствуется правовой механизм, способствующий формированию эффективных методов мотивации.

Так, Указом Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» с 01.01.2011 отменено обязательное применение Единой тарифной сетки работников и расширены права нанимателей в выборе систем оплаты труда, в том числе установления тарифных ставок, стимулирующих выплат и их размеров. Для предприятий реального сектора экономики создана нормативная правовая база, которая позволяет нанимателям устанавливать любые размеры заработной платы работы с учетом эффективности деятельности и финансовых возможностей организации, самостоятельно определять структуру зарплаты (оклад, повышения, надбавки, доплаты, премии, бонусы) и порядок ее начисления. Руководители могут определять на каждом конкретном этапе приоритеты в стимулировании и систему оплаты труда по отдельным сотрудникам, категориям, структурным подразделениям.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в целях оказания методической помощи коммерческим организациям по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках, разработаны и утверждены одноименные Рекомендации от 28.02.2012 № 30.

В частности, премирование работников структурных подразделений организаций рекомендовано осуществлять исходя из конкретных задач, стоящих перед ними, с учетом темпов роста объемов экспорта и валютной выручки, удельного веса экспортируемой продукции в реализованной, расширения ассортимента экспортируемой продукции и других показателей. В качестве мер морального стимулирования за достижение высоких показателей в разработке и производстве продукции на экспорт наиболее отличившихся работников по итогам работы за год предлагается представлять к награждению почетными грамотами, правительственными наградами. Дополнительными мерами могут быть содействие им при повышении квалификации, стажировка в зарубежные страны, участие их в инновационной деятельности и др.

Однако до настоящего времени многие организации неоправданно не используют возможности гибких систем оплаты труда для управления мотивацией персонала – выполнения стратегических целей и текущих задач в максимально короткие сроки, с наименьшими затратами и высоким качеством.

Незаслуженно не получил широкого развития грейдинг (от англ. степень, ранг) – процесс оценки и ранжирования должностей и системы оплаты на грейды в зависимости от сложности, напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников и, самое главное, их ценности для организации.

Представляется необходимым шире внедрять в сферу управления персоналом систему КРІ – «ключевых показателей эффективности», которая позволит выстроить эффективную систему мотивации и оплаты труда через установленные показатели. При этом важно, чтобы эти показатели были адресны, просты в измерении, прогнозируемы, сопоставимы, достижимы, соответствовали целям и задачам деятельности организации. Иначе возможен обратный эффект, а показатели могут стать серьезным демотиватором персонала и даже принести вред интересам граждан или государства. В связи с этим в локальных актах, положении об оплате и стимулировании труда необходимо четко регламентировать данный механизм мотивации.

Социально-экономические методы также нередко применяются неэффективно. Например, оплата услуг фитнес-клуба для всего персонала может не стать мотиватором конкретного сотрудника по разным причинам, например, по состоянию здоровья. Важно, чтобы социальные выплаты были не только справедливыми, но и востребованными со стороны сотрудников.

Многие руководители недооценивают значимость нематериального стимулирования, социально-психологических факторов, формирования корпоративной культуры, вовлеченности, преданности персонала организации, являющейся основой для системы ее безопасности. При этом внешние элементы корпоративной культуры должны опираться на фактические, а не декларативные ценности. Для повышения вовлеченности нужно построить максимально прозрачную систему оценки персонала, а также предоставлять сотрудникам различные современные инструменты для самообучения и саморазвития. Важными факторами являются коммуникации, уровень информированности сотрудников о планах и основных направлениях развития организации, открытость руководства к диалогу с персоналом.

В условиях развития информационного общества возрастает роль такого инструмента мотивации как обеспечение права работника на защиту своего достоинства, в том числе от психологического насилия как со стороны руководства, так и коллег (вертикального и горизонтального

«моббинга» и «троллинга»). Трудовым кодексом не предусмотрен самостоятельный механизм профилактики и восстановления нарушенного в таком случае права. В связи с этим необходимо в локальных актах регламентировать такой механизм, а также процедуру проведения служебной проверки (расследования) по требованию работника для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство.

Особое внимание стоит уделить молодому поколению, пришедшему на рынок труда, так как за ними будущее организации. Для их быстрой адаптации и стимулирования к труду целесообразно реорганизовать на основе концепций «поколений Y и Z» традиционную систему наставничества, внедрять современные технологии, являющиеся неотъемлемой частью их жизни.

В итоге отметим, что в условиях цифровой трансформации общества, для повышения уровня трудовой активности населения нашей страны, создания эффективного мотивационного механизма функционирования модели кадровой политики государства в целом актуальным становится вопрос совершенствования правового регулирования трудовых отношений в сфере цифровизации экономики, обеспечения единого информационного пространства для ускорения процесса свободного перемещения трудовых ресурсов в рамках Евразийского экономического союза.

**Тулейко Е. В.,**

магистр управления, научный сотрудник НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Государственная кадровая политика является неотъемлемым элементом системы государственного управления, обеспечивающим эффективное использование кадровых ресурсов и развитие человеческого потенциала.

Современная политика Республики Беларусь в сфере цифровизации национальной экономики, проводимая в соответствии со Стратегией раз-

вития информатизации в Республике Беларусь на 2016–2020 годы и Государственной программой развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы, определяет существенным образом направления реализации государственной кадровой политики и изменение комплекса социально-трудовых отношений.

Ключевой задачей в сфере цифровой трансформации государственного управления является дальнейшее внедрение технологий электронного правительства, направленное на реализацию функций государства посредством информационно-коммуникативных технологий. Безусловно, что динамика общественной жизни, стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий, преобладание знаний и информации, требует от системы государственного управления гибкого реагирования на происходящие изменения. В этом направлении одну из ключевых роль занимает государственная кадровая политика, так как процессы цифровизации неизбежно повлекут изменение структуры занятости населения и образовательной среды как поставщика кадров.

В связи с этим уже сейчас в Республике Беларусь на самом высоком уровне озвучиваются следующие тренды развития национальной кадровой политики в условиях цифровизации: создание условий и стимулов для привлечения трудовых ресурсов подпотребности цифровой экономики; усовершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров; разработка подходов к оценке эффективности деятельности работников и ответственности за результаты труда; совершенствование подходов к оценке кандидатов при приеме на работу; омоложение руководящих кадров; внедрение электронных трудовых книжек; перевод социально-трудовых отношений в государствах-членах ЕАЭС в электронный формат и др.

Таким образом, переход к цифровой экономике предполагает совершенствование кадровой работы, обуславливает повышение профессиональных требований к подготовке специалистов, изменяет кадровые процессы.

В общем виде влияние цифровой экономики на кадровую политику выражается в изменении следующих процессов: кадровое делопроизводство, информационно-аналитическая деятельность по кадровому планированию, деятельность по обеспечению профессионального развития кадров, деятельность по оценке результатов и эффективности деятельности работников, проведение аттестации.

В рамках установленного объема тезисов доклада, предлагается остановиться на изменениях кадрового делопроизводства, вызванных влиянием цифровой трансформации государственного управления.

Так, каждая организационная структура имеет собственный внутренний документооборот, высокую долю в котором занимает кадровая документация. На сегодняшний день в Беларуси основные аспекты электронного документооборота, в частности кадрового делопроизводства регулируются такими актами, как: Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации»; Закон Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи»; Закон Республики Беларусь от 25 ноября 2011 г. № 323-З «Об архивном деле и делопроизводстве в Республике Беларусь» и др.

Вместе с этим в условиях цифровой трансформации государственно-го управления представляется недостаточным законодательное регулирование вопросов применения цифровой подписи в государственных органах и организациях. Так, в соответствии с Законом Республики Беларусь от 28 декабря 2009 г. № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» удостоверение информации, составляющей общую часть электронного документа, осуществляется путем применения сертифицированных средств электронной цифровой подписи с использованием личных ключей организации или физического лица (лиц), подписывающих этот электронный документ (абз. 2 ст. 23). Владельцем личного ключа являются организация или физическое лицо, осуществившие выработку личного ключа с использованием сертифицированного средства электронной цифровой подписи (ст. 25).

Совокупность правил изготовления личных ключей подписи, открытых ключей проверки подписи, а также передачи и использования открытых ключей проверки подписи устанавливаются локальными нормативными правовыми актами.

Общий характер норм, регламентирующих вопросы применения цифровой подписи, недостаточная степень регулирования взаимоотношений между субъектами отношений в сфере обращения электронных документов и электронной цифровой подписи негативно сказываются на масштабе распространения цифровой подписи и ее применения в государственных органах и организациях Республики Беларусь.

В связи с этим дальнейшее развитие электронного документооборота и внедрение электронной цифровой подписи в деятельность государствен-

ных органов и организаций требует внесения изменений и дополнений в вышеуказанный Закон в части:

- применения и передачи личных ключей подписи;
- квалификации правонарушений, связанных с электронным документооборотом, а также ответственность за них;
- порядок рассмотрения судебных споров в отношении применения электронных документов и использования в них электронной цифровой подписи в практической деятельности.

Также 18 июня 2019 года были внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части его дополнения отдельной главой 25–1. Действие указанной главы направлено на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Анализ внесенных изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь показывает, что весь процесс по регулированию трудовых отношений с дистанционным работником и ответственность за их невыполнение (некачественное) устанавливает работодатель.

Полагается, что вышеуказанное обстоятельство вызывает дополнительные риски как для нанимателя, так и для дистанционного работника. В связи с этим считается целесообразным разработку методических рекомендаций по регулированию трудовых отношений с дистанционным работником, в которых будут отражены вопросы, касающиеся процедуры оценки деятельности дистанционного работника, ответственности за несоблюдение требований или некачественное выполнение трудовых обязанностей, формирования правил обмена кадровыми документами в электронном виде и их формы (заявления, увольнения и иных сообщений), хранения электронных сообщений и их безопасности.

Еще одним из основных элементов системы трудовых отношений является трудовая книжка, которая также в условиях цифровой трансформации в ближайшей перспективе перейдет в электронный вид.

Так, в настоящее время в стране осуществляется деятельность, направленная на внедрение электронных трудовых книжек. Предполагается, что основными преимуществами внедрения электронной трудовой книжки для работников станут: снижение риска потери сведений о трудовой деятельности (должности, условия труда, стаж и др.), оперативное получение информации о своем официальном трудоустройстве, защита от недобросовестных работодателей, которые затягивают выдачу трудовой книжки при увольнении.

Для работодателей электронные книжки позволят снизить трудозатраты и расходы на ведение учета трудовой деятельности застрахованных лиц (закупку трудовых книжек и их хранение на стеллажах и в хранилищах), а также снижение расходов на ведение кадрового делопроизводства.

Таким образом, формирование в Республике Беларусь электронного делопроизводства, включая перспективы внедрения электронной трудовой книжки и электронного договора в Республике Беларусь, потребует внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы ведения и хранения трудовых книжек, а также заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в электронной форме.

**Шоломицкая И. В.,**

магистр юридических наук, Институт магистерской подготовки Белорусского государственного экономического университета

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ НАНИМАТЕЛЯМИ СОГЛАШЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ ПЕРЕМАНИВАНИЯ СОТРУДНИКОВ**

Современные тенденции мирового развития связаны с переходом общества к постиндустриальной стадии развития экономики, главную роль в которой играют информационные технологии. Подъем IT-отрасли наблюдается не только в западных странах, но и в Республике Беларусь. Оборот отрасли производства IT-услуг в Беларуси давно превысил 1 млрд USD и вырос в 20 раз за 10 лет.

В сфере разработки программного обеспечения очень остро стоят вопросы защиты интеллектуальной собственности. Часто компании создаются исключительно под разработку конкретных программных продуктов и утрата исходного кода равносильна банкротству. Разглашение коммерческой тайны может привести к значительным финансовым и инвестиционным потерям.

Руководители служб безопасности коммерческих структур в Республике Беларусь отмечают, что по статистике до 90% ущерба, наносимого компании, – является следствием действий наемного персонала, а внешние факторы влияют не более чем на 10–15%.

Поэтому становится очевидным, что самое важное место в организации надежной защиты секретной информации должно отводиться работе с кадрами. И самую ключевую роль в этом играет не только правильный подбор персонала и установление эффективного режима коммерческой тайны, но и правильное расторжения трудовых отношений с работниками.

Очевидно, что подписывать с сотрудником соглашение о неразглашении коммерческой тайны и иные локальные правовые акты, содержащие в себе обязательство сохранения коммерческой тайны, лучше еще на этапе приема сотрудника на работу. Это объясняется тем, что законодательного закрепления обязанности работника подписать данные документы перед увольнением не существует. Однако, пункт 6 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь отказ работника, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, от подписания обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо ее разглашение называет дополнительными основаниями для расторжения трудового договора с работником.

На сегодня в белорусском законодательстве отсутствует норма, по которой уволившемуся сотруднику можно было бы запретить работать у конкурента или заключать договоры с клиентами бывшего нанимателя в течение определенного периода времени. Не предусмотрен также запрет работнику на создание собственной коммерческой структуры, где ему, наверняка, пригодятся навыки, полученные у нанимателя. То есть условие в трудовом договоре, содержащее так называемую «оговорку о неконкуренции», будет являться ничтожным.

В то же время п. 5.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8) предоставляет резидентам Парка высоких технологий (далее – ПВТ) право заключать между собой или с третьими лицами соглашение, которое предусматривает обязанность одной стороны возместить другой стороне по ее требованию убытки и/или уплатить неустойку в случае совершения одной стороной (ее аффилированным лицом) действий, которые повлекли прекращение трудовых отношений между другой стороной и ее работником и установление трудовых отношений между таким работником и первой стороной (ее аффилированным лицом).

То есть имеет место законодательное закрепление соглашения о запрете переманивания сотрудников, одной из сторон которого обязательно должен быть резидент ПВТ. Основной и взаимной обязанностью сторон соглашения о переманивании сотрудников является обязательство не

трудоустраивать у себя работников сторон по соглашению. Как правило, этот запрет подразумевает:

- обязательство не проводить рекрутинг (в том числе – не рассылать приглашения на собеседование, не прибегать к помощи кадровых агентств, не вербовать потенциальных кандидатов через соцсети и т. д.);

- обязательство не рассматривать на свои вакансии кандидатов из компаний-контрагентов, не приглашать их на работу и т. д.

Основными целями заключения соглашений о непереманивании сотрудников являются: защита коммерческой тайны IT – компаний, а также защита от потери ключевых кадров и предотвращение зарплатных войн за специалистов с определенными навыками.

Первоначальное установление в соглашении о непереманивании сотрудников неустойки является более целесообразным, чем последующее требование о возмещении ущерба, поскольку в сфере IT-технологий, как правило, возникают трудности с определением размера убытков и их возмещением. Документально зафиксированный сторонами штраф сложнее оспорить и затем проще взыскать в судебном порядке, а стороны при этом на психологическом уровне стимулируются надлежащим образом исполнять принятые на себя обязательства.

Но даже при наличии заключенного соглашения о непереманивании сотрудников требовать увольнения работника, который перешел на работу в компанию в связи с нарушением соглашения о непереманивании сотрудников, незаконно, поскольку законодательством не закреплено такое основание увольнения, как нарушение нанимателем соглашения о непереманивании сотрудников.

Незаконным также является отказ кандидату в приеме на работу по причине заключения соглашения о непереманивании сотрудников, т. к. Декрет № 8 не расширяет перечень обстоятельств, по которым работнику можно законно отказать в приеме на работу. Новый наниматель вправе отказать в приеме на работу бывшему сотруднику своего контрагента только в том случае, если кандидат не соответствует требованиям, предъявляемым к конкретной должности.

Таким образом, Декрет № 8 легализует и регламентирует новые гражданско-правовые отношения между организациями о запрете переманивания сотрудников, но не затрагивает трудовые отношения. Отношения между работником и организацией в части соглашения о неконкуренции также регулируются только в гражданско-правовой плоскости, при этом не устанавливаются нововведения в сфере трудовых отношений. Все вы-

шеперечисленне може привести до виникнення великої кількості судових спорів між наймачами та працівниками, а також між наймачами – сторонами угоди про непереманювання співробітників.

Таким чином, представляється цілорозумним законодавче закріплення додаткового підстави для відмови при прийомі на роботу при наявності угоди про непереманювання співробітників в Трудовому кодексі Республіки Беларусь. Також необхідно передбачити додаткове підстави для розірвання трудової угоди, угоди з працівником в порушення підписаної угоди про непереманювання співробітників.

Внесення даних змін до Трудового кодексу буде являтися додатковою гарантією для наймачів, яким законодавством Республіки Беларусь надано право на угоди про заборону переманювання співробітників, а також внесе правову ясність в стосунку правового статусу працівників, укласти (бажаних укласти) трудову угоду з наймачем-учасником даних угоди.

### **В. С. Венедіктов**

доктор юридичних наук, професор,  
президент Української асоціації фахівців трудового права

## **СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Актуальність та своєчасність теми даної статті обумовлена тим, що в умовах перспективної роботи нової влади встає питання про систематизацію та кодифікацію трудового законодавства та реформування трудового права України в цілому. Це питання, на протязі 28-ми років незалежності країни було предметом обговорювання в наукових колах але, на жаль, кінцевого результату так і не набуло, тобто зміст ст. 3 Конституції України так і залишився декларативним. Тому, можна констатувати, що на теперішній час відсутні сучасні теоретично ґрунтовні та практично вивірені наукові розробки в царині подальшого розвитку трудового права України. Треба зазначити, що в умовах ринкових відносин, з розвитком нових форм господарювання виникають і нові проблеми, які пов'язані з працевла-

штуванням, появою безробіття, викликаного скороченням робочих місць і вивільненням значної частини працездатного населення, особливо це стосується сільської місцевості та невеликих міст в яких практично відсутня виробнича інфраструктура. Сьогодні перед трудовим законодавством стоїть складне завдання – зробити правове регулювання праці соціально-справедливим та зберегти соціальне призначення трудового права в умовах ринкової економіки. Тому саме життя вимагає відмовитися від тих ідей, норм і стереотипів, які дійсно стримують діяльність підприємств в умовах ринкових відносин, розробити нові теоретичні ідеї і знайти для них практичне втілення в нових умовах господарювання. Демократизація усіх сфер державного і громадського існування, трансформація відносин між державою і суспільством висуває і нові завдання перед юридичною наукою, яка має стати надійним дороговказом для вирішення актуальних проблем державотворення і правотворення в Україні, в тому числі й прийняття нового Трудового кодексу України з урахуванням нової доктрини трудового права України. Питання, щодо визначення сучасної доктрини трудового права, вже розглядалися у наукових працях О. І. Процевського та С. В. Вишневецької, але вони потребують ще і колективної думки, тобто більш активної участі провідних науковців в дослідженні цієї важливої проблематики трудового права України.

Створюючи новий Трудовий кодекс, ми повинні чітко уявляти, що бажаємо змінити, удосконалити, а ще залишити незмінним в правовому регулюванні трудових відносин. Сьогодні будь-які питання щодо правового регулювання трудових відносин між працівниками й роботодавцями мають особливе значення, оскільки норми трудового права повинні забезпечити баланс їх інтересів, що є важливою та необхідною умовою функціонування соціально-орієнтованої економіки. На мій погляд, не має ніякої необхідності відкидати вже існуючі юридичні поняття і категорії в трудовому праві України, але їх треба творчо переосмислити, уточнити, збагатити їх суть та зміст з урахуванням нових історичних реалій. Вважаю також, що настав той час, коли усі проблеми, які пов'язані з правовим регулюванням трудових відносин повинні вирішуватися з урахуванням не тільки соціального, але і суцього державного аспектів, дивлячись на перспективу, на сталий економічний розвиток країни та працевлаштування населення.

Тому, створенню кодифікованого нормативного акта повинен передувати ретельний аналіз ситуації в країні, всіх політичних і економічних факторів, вибір адекватних існуючій систематизації засобів впливу на неї, визначення їх можливої ефективності. Завдяки цьому тільки й може бути

створений такий нормативний акт, який має перспективу жити й діяти, бути сприйнятим суспільством.

В основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що є виключним правом власності людини на свою здатність до праці, яку вона може використовувати на власний розсуд, не зважаючи на громадські та колективні інтереси. Виходячи з цього, центральним принципом правового регулювання праці в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання стає принцип свободи праці, який включає в себе свободу вибору та форми реалізації своєї здатності до праці. При цьому трудове право зберігає основні функції – виробничу, виховну, захисну, які в умовах сьогодення розвиваються та доповнюються додатковими соціальними елементами. Треба чітко уявляти, що самобутність національного трудового права визначається значною мірою соціальною спрямованістю його норм, яку слід розцінювати як надбання нашої правової культури, як фактор ментальності нашого суспільства, як основа його подальшого розвитку та вдосконалення в нових умовах господарювання. Тому треба виважено підходити до проблеми імплантації норм зарубіжного трудового законодавства.

Проблема удосконалення чинного трудового законодавства шляхом його кодифікації сприятиме скороченню правових приписів, дозволить більш ефективно впливати на регулювання суспільних відносин в сфері праці, покращить правозастосовну діяльність в сфері регулювання трудових відносин, посилить правосвідомість суб'єктів трудового процесу та позитивно вплине на забезпечення злагоди в суспільстві.

Національне трудове законодавство має відповідати двом взаємовичлючним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижає ефективність закону. А з іншого – воно повинно бути динамічним, тонко уловлювати зміни в соціально-економічному житті суспільства. Слід зазначити, що право не в змозі було б відігравати призначену йому в суспільстві роль, якщо не було б здатним змінюватися з урахуванням соціальних потреб, реагувати на появу нових чи відмирання старих суспільних зв'язків, особливо в контексті реалізації права на працю. Не треба бути провидцем для того, аби безпомилково прогнозувати те, що якщо найближчим часом трудові правовідносини не будуть урегульовані цивілізованим чином – на порядок денний встануть чинники політичного гатунку, тобто організований профспілковий робочий рух з його добре відомими вимогами і те, що має реальний шанс з'явитися

без витрат сьогодні, буде вимагати завтра від всіх без виключення державних структур занадто великих затрат і неабияких зусиль.

В цілому, в процесі кодифікації, треба вирішити питання про те, щоб трудове законодавство України відбивало загальнолюдські цінності, враховувало досягнення світової цивілізації, спиралося на національні, політичні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяло становленню України як демократичної, соціальної та правової держави. А Трудовий кодекс України повинен стати по справжньому основним законодавчим актом в системі трудового законодавства, а це означає, що він повинен регулювати найбільш поширені трудові відносини та відносини тісно пов'язані з ними, запобігати дублюванню власних норм в інших нормативно-правових актах. З метою запобігання колізіям та дублюванню норм у сфері трудового законодавства доцільно в Трудовому кодексі України закріпити правило про недопустимість включення норм, які регулюють трудові і тісно з ними пов'язані відносини в інші закони, окрім випадків, безпосередньо передбачених в Трудовому кодексі України. Кодифікація надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівників та роботодавців, а також окреслити сферу колективно-договірного регулювання умов праці. Трудовий кодекс повинен закріпити систему взаємовідносин між роботодавцями та працівниками, або їх представниками в трудових відносинах, при якому рішення складних ситуацій не шукали б у відкритому протистоянні, проведенні локаутів та страйків, а використовували б основні форми соціального партнерства під час пошуку компромісних рішень.

Враховуючи все вищезазначене, слід зауважити, що Трудовий кодекс України не повинен бути громіздким за обсягом, але має бути змістовним по суті і працювати на перспективу. Тому, на мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином: по-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститути трудового права і який повинен стати конституцією трудового права, тобто його норми розповсюджуються на всіх без виключення осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах; по-друге, правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, шахтарів, працівників сільського

господарства та інших категорій працюючих; по-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладення колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форми власності, який не повторює приписи Трудового кодексу і не протирічить його нормам.

Такий демократичний підхід до правового регулювання трудових відносин зменшить кількість нормативно-правових актів в галузі трудового права, підвищить ефективність дії правових норм та правової культури суб'єктів трудового права, надасть можливість суб'єктам трудового права більш оперативно вирішувати нагальні проблеми, які виникли під час реалізації трудових правовідносин, або під час працевлаштування на конкретному підприємстві, установі чи організації, тобто надасть можливість реальної реалізації норм та принципів Конституції України в сфері праці. Слушною з цього приводу є думка В. Селіванова про те, що необхідність розроблена сучасної вітчизняної теорії і стратегії демократичної трансформації та розвитку українського суспільства, його окремих сфер, зокрема економіки, політики, права тощо, обумовлена не тільки потребою створення самостійних демократичних економічної, політичної, правової тощо систем, а й потребою формування нового світогляду, суспільної, серед неї політичної і правової свідомостей, де б ідеї особистості, свободи, справедливості, рівності права, правового закону й порядку, демократії тощо сприймалися як соціальні цінності світоглядного характеру, який би поділявся більшістю активної частини українського народу.

Враховуючи вищезазначене можна зробити висновок про те, що існуючий проект Трудового Кодексу України потребує детального науково-практичного опрацювання як за структурною побудовою, так і за змістом окремих правових норм. По-перше, треба чітко усвідомити, що правовим регулюванням охоплюються трудові і тісно з ними пов'язані відносини, а трудовий договір є умовою, соціальним чинником для їх виникнення. По-друге, колективних трудових відносин, як і колективного трудового права в природі не існує, бо працівник особисто виконує доручену йому роботу, на яку він добровільно погодився, а його трудові відносини регламентуються чинним трудовим законодавством України. Акти соціального партнерства не є правовим регулятором трудових відносин, їх основне призначення – забезпечити злагоду у відповідній економічній галузі або в цілому у суспільстві, а колективний договір є локальним нормативно-правовим актом тільки конкретного підпри-

ємства, установи або організації. Тому, ефективність норм трудового законодавства України, належна їх структурна побудова в межах нового Трудового кодексу України залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору і змістовності. Конкретні пропозиції в цьому аспекті можуть бути дані тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення назрілих перетворень у трудовому праві необхідні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення. Разом з тим, юридична теорія повинна опиратися і на попередні досягнення науки, потреби практики, демократичні методи обговорення і вирішення наукових проблем.

# ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Gaabriel Tavits,**

Doctor iuris, Director of the School of Law, Vice Dean for Academic Affairs of the Faculty of Social Sciences, Professor in Social Law University of Tartu

## SOCIAL SECURITY PROTECTION AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT: CASE OF ESTONIA

**Introduction.** In the digital age, many new forms of employment have not been regulated by the labour law yet. Although there are discussions about how to protect those workers in labour law, the important question is also connected to the social security protection. Generally, social security protection has usually been connected to the concrete place of employment. This means that also the social security needs stable employment (e.g. sickness insurance, pension insurance, work accidents and occupational disease).

The new forms of employment like crowd-work, platform work is usually not stable. There are a lot of different forms of short term employment; there is no clarification about the employer; also it is unclear who should take responsibility for the social security protection. As the new forms of employment are the source of income, it is time to think whether we should by social protection more concentrate on the income, but not to the place of employment.

**Typical work and social security.** Typical work is something that is stable and indefinite. This type of typical work as 'most common' involves 58% of the workforce in the EU and it is indefinite full-time employment.

Typical seems to be as the 'regulatory standard'. The stable, open-ended and direct employment relationship between a dependent, full-time employee and their unitary employer became the standard for the regulation of the male labour market during Fordism because:

- it provided a secured pool of middle-skilled workers;
- it provided the income security needed for developing consumerism and the welfare State.

Everything that does not correspond to this understanding can be described as an atypical employment. As mentioned above, according to the statistics 58% of employees in the European Union are in standard employment (full-

time permanent job), 12% of employees are employed as temporary employees, 20% as part-time employees and 16% are considered to be self-employed.

The typical work has importance not only for the employment relations but also for the social security. The typical work means also income security. This means salary, that is sufficient to ensure livelihood. Also, the typical work is connected with expectations of an adequate level of social insurance.

The adequate remuneration and adequate social security protection has also been mentioned in the European Social Charter (Art 4 of the European Social Charter (revised) states «*All workers have the right to a fair remuneration sufficient for a decent standard of living for themselves and their families*», European Social Charter (revised), <https://rm.coe.int/168007cf93>).

**Atypical employment.** The digital society and the digital age has also brought new forms of employment that were unknown so far. Different new forms of employment has an impact on social security protection. Hereby one could mention: cloud-work and the gig-work.

Cloud work is usually freelancers market place: tasks to select(ed) individuals. One type of cloud work is also crowd work. By the crowd-work tasks are made available to the crowd. In those situations, it is possible to talk about micro-tasks, that usually require creative work. Payment is usually connected to the contest – best work (or best solution) will be rewarded.

The gig-work can be described as location-based digital labour. Characteristics for such work are different. In the case of gig-work tasks are given to individuals. The tasks are different (e.g. accommodation – transportation – delivery services – household services Companies renting own products/services – Companies enabling third party transactions).

Those new forms of employment are usually somewhere between three different legal possibilities: part-time employment, fixed-term employment and self-employment. As it is not possible to determine, what kind of employment is most suitable for such situations, it also will be a challenge for social security protection.

**Social security coverage.** Social security protection, in general, follows the typical forms of employment. The social security relies on the fact the employment relationship is stable, it is clear who is an employer and who will be responsible for collecting the necessary social security contributions. The new forms of employment raise the question – how the traditional social security protection will apply to the new forms of employment.

The new tendency is – to perform small, short-term gigs instead of having stable employment. Therefore, connection to the place of employment (or to

the service years) is not sufficient anymore. There is a need to have more links to the income. It is the question whether the coverage of social security should only depend on the income?

The recent declaration of the International Labour Organisation (ILO) on the future of the work (ILO Centenary Declaration for the Future of Work, available: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_711674/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang--en/index.htm)) has among others also stated, that it is the task for the states to create and guarantee «universal access to comprehensive and sustainable social protection». On the international level, it has been recognised the need to reconstruct the social security protection.

The ways for doing it can be different.

It is necessary to adapt technically the system of social security to the specificities of non-standard work. It is not just that employer guarantees social protection, but also worker takes more responsibility for the small gigs for social protection.

The new forms of employment raise the question, whether it is necessary to leave Fordism: from stable work to income out of activity. Should social protection only be guaranteed, when a person has an income when a person is economically active?

One of the possibilities to adapt social protection could also be the so-called universal (basic) system – a basic income for everyone. There have been attempts to introduce such protection, but this idea is not well welcomed (Finland basic income trial left people «happier but jobless», 08.02.2019, <https://www.bbc.com/news/world-europe-47169549>).

Estonia is following the general coverage of social protection. The major schemes (pension security and health insurance) are guaranteed by the taxes paid by the employer. Those schemes are related to the employment and employment contract. The same applies to the unemployment insurance whereas also the employees are participating in that scheme. These three schemes do not cover at the time being activity through the crowd-work, cloud-work etc. Therefore, the workers who can rely only on those forms of employment will lose the necessary social protection. Estonia has not yet created the system of social protection for those using the new forms of employment. The discussions on broadening the scope of social protection have only started.

Although the number of those people who are actively using the new forms of employment is modest, the problem itself has a growing tendency. As the instability concerning the employment relationship is a developing tendency, this tendency is necessary to take into account by constructing social security protection.

**Синчук С. М.,**

докт. юрид. наук, професор кафедри  
соціального права Львівського національного університету імені Івана  
Франка

## **ФАКТ ПРОЖИВАННЯ ЯК УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

Факт місця постійного або фактичного проживання особи на території України неодноразово ставав правообмежувальною умовою реалізації особою права на пенсійне забезпечення. Розглянемо один із аспектів застосування юридичного факту – реєстрація місця проживання у процедурі призначення пенсії за віком особи.

Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» серед правових умов виникнення права на пенсійне забезпечення факт проживання в цілому та місця проживання, зокрема, не передбачав (див. ст. 8 Закону України).

Механізм реалізації ст. 51 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» передбачає, що у разі виїзду пенсіонера на постійне місце проживання за кордон пенсія, призначена в Україні, за заявою пенсіонера може бути виплачена йому за шість місяців наперед перед від’їздом, рахуючи з місяця, що настає за місяцем зняття з обліку за місцем постійного проживання.

Правовою підставою необхідності встановлення такого юридичного факту свого часу було положення п. 2 ч. 1 ст. 49 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування». Зокрема, припинення постійного проживання на території України закріплено як підстава припинення виплати пенсії будь-якого виду цій особі. Рішенням Конституційного Суду України від 07.10. 2009 № 25-рп/2009 визнано такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними) положення п. 2 ч. 1 ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування». Аналіз змісту названого Рішення Конституційного Суду України, дозволяє зробити висновок, що зазначене законодавче положення Конституційний Суд України визнав неконституційним з огляду на його дискримінаційний характер. Щоправда, зустрічається і обґрунтування зазначеної норми як доцільної в аспекті

диференціації умов пенсійного забезпечення громадян зважаючи на зовнішньодержавні механізми (на протипагу внутрішньодержавним) реалізації права на пенсійне забезпечення як соціального права людини (Окрема думка судді Конституційного Суду України В. І. Шишкіна).

Варто наголосити, що до тепер отримання пенсійної виплати особою при виїзді на постійне місце проживання з України залежить від наявності міжнародного договору з питань пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України (консультації від Пенсійного фонду України «Пенсію можна отримувати і при відсутності реєстрації»). Зазначена проблема у реалізації права на пенсійне забезпечення породила чималу судову практику з цього питання.

Відповідно до п. 1.1. Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (25.11.2005 № 22–1) заява про призначення пенсії непрацюючим особам, а також членам сім'ї у зв'язку з втратою годувальника подається заявником особисто або через представника, який діє на підставі виданої йому довіреності, посвідченої нотаріально, безпосередньо до управління Пенсійного фонду України у районі, місті, районі у місті, об'єднаного управління за місцем проживання (реєстрації). До того ж, п. 2.2. цього ж Порядку передбачає, що до заяви також додаються документи про місце проживання (реєстрації) особи. Така законодавча вимога була виправдана для впорядкування національної системи пенсійного забезпечення та уникнення подвійного призначення пенсійної виплати одній особі за умови, що кожне відділення Пенсійного фонду України є відокремленим підрозділом без взаємного зв'язку один з одним. Однак в сучасних умовах існування Порталу електронних послуг Пенсійного фонду України та Реєстру застрахованих осіб та інших реєстрів електронних даних, необхідних для призначення пенсійної виплати, можливості подати заяву про призначення пенсії в електронному вигляді, а також існування загальнодержавної бази призначених пенсій та отримувачів пенсійних виплат (призначена пенсії та дані, на підставі яких вона призначалась вносяться в Єдину загальнодержавну базу, що автоматично дозволяє бачити зазначену інформацію всіма відділеннями Пенсійного фонду України), видається, що вимога п. 1.1 Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» є законодавчим положенням правообмежувального

характеру. Зобов'язання зареєструвати місце проживання, передбачене ст. 6 Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні», видається актуальним в контексті виконання особою обов'язків перед державою, а не стосовно реалізації особою права на пенсійне забезпечення.

До того ж, ст. 2 зазначеного Закону України передбачає, що громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, гарантуються свобода пересування та вільний вибір місця проживання на її території, за винятком обмежень, які встановлені законом. А реєстрація місця проживання чи місця перебування особи або її відсутність не можуть бути умовою реалізації прав і свобод, передбачених Конституцією України, законами чи міжнародними договорами України, або підставою для їх обмеження.

Системний аналіз положень Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» дає підстави зробити висновок, що положення Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» повинно бути змінене. На нашу думку, особа повинна мати право подавати заяву та документи або в електронному порядку, або у будь-яке відділення Пенсійного фонду України (з огляду на зручність).

Прикладом позитивної судової практики із зазначеної проблеми є Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11.06.2019 у справі № 206/7230/16-а (2-а/206/174/16). У зазначеній постанові суд обґрунтував, що виходячи із правової та соціальної природи пенсійного забезпечення, право громадянина на призначення йому пенсії не може пов'язуватися з такою умовою, як постійне проживання в Україні. Таким чином, колегія суддів дійшла висновку про безпідставність відмови відповідача у реалізації конституційного права позивача на пенсійне забезпечення з підстав ненадання документу, що підтверджує фактичне проживання, оскільки до заяви про призначення пенсії за віком, представником позивача була надана копія паспорта громадянина України для виїзду за кордон.

Висвітлене є лише одним із аспектів проблеми юридичного факту проживання особи у процедурі реалізації особою права на пенсійне забезпечення.

**Тищенко О. В.,**

докт. юрид. наук, проф., проф. кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення юридичного факультету  
Київського національного університе-  
ту імені Тараса Шевченка

## **ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ: ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ МОДИФІКАЦІЇ**

Соціальне забезпечення – родово визначальне суспільно-правове поняття, що стосується загалом соціальної політики держави, гуманістичних тенденцій розвитку суспільства. Формування в першій третині ХХ століття значного масиву законодавчих актів, які регулюють соціально-забезпечувальні відносини, спонукало до виникнення наукових теорій щодо наявності галузеформуючих ознак, як підстав для виокремлення, «оформлення» соціально-забезпечувального законодавства в окрему галузь права. Слід звернути увагу, що тривалий час не було одностайної позиції, яке саме коло відносин має охоплювати нова галузь права. Підвалини теорії права соціального забезпечення були закладені в працях вчених М. А. Вігдорчика, В. М. Догадова, Л. В. Забеліна, І. К. Ксенофонтowa, М. А. Мілютина, М. А. Семашко, З. Р. Теттерборн, В. Г. Яроцького та інших. Проблеми предмету, методу нової галузі права та її назви тривалий час були одними з основних доктринальних питань, які досліджувалися науковцями. Показовим є той факт, що один з фундаторів права соціального забезпечення В. С. Андрєєв, в сер. 60-х років минулого століття, дотримувався позиції, що нова галузь права має називатися пенсійне право. Цю точку зору вчений обґрунтовував у своїй докторській дисертації «Право громадян СРСР на матеріальне забезпечення в старості та при непрацездатності і його юридичні гарантії», яка була захищена в 1966 р. Щоправда в подальшому в своїх працях вчений обстоює думку про формування права соціального забезпечення як самостійної галузі права з наявністю чітких галузеформуючих ознак: предмету, методу, принципів тощо.

Як бачимо, аналіз наукової літератури періоду Радянського Союзу дозволяє констатувати, що попри політичну заангажованість та ідеологічний пресинг, проблематика соціального забезпечення активно піднімалась у монографічній літературі, науковці дискутували про правовий зміст, сутність основних понять сфери соціального забезпечення.

Цивілізаційні ідеї, які набули активного поширення в країнах Європи в 80–90-роках, відчутно вплинули на доктрину права соціального забезпечення. Зокрема в цей період розвивається цивілізаційна теорія «соціального фактору» – забезпечення життєвих потреб громадян. Одним з перших теорію соціального фактору обґрунтовує вчений В. Ш. Шайхатдінов, котрий, аналізуючи функціональне призначення соціального забезпечення, звертає увагу на перспективу реформування соціальної сфери з метою забезпечення членам суспільства, які належать до вразливих груп населення (осіб пенсійного віку, осіб з інвалідністю тощо) рівня доходів, що дорівнює розміру середньої заробітної плати, яка склалася в галузях економіки.

Разом з тим, в той період продовжувала існувати реалізація державного соціального забезпечення на основі методу «соціальної аліmentaції» (безоплатності та безеквівалентності), тобто здійснення соціального забезпечення за рахунок фондів суспільного споживання. Такий підхід не відповідав новим викликам та соціально-економічним реаліям країн європейського простору, де вже тривалий час впроваджувалося так зване «соціальне самозабезпечення» (сплата страхових внесків) покладене в основу загальнообов'язкового та недержавного (добровільного) соціального страхування тощо.

Утворення незалежної України спонукало до потреби нового ґрунтовного, науково-незаангажованого переосмислення значення права соціального забезпечення як галузі права, ідеологічною основою якої мала стати людиноцентриська концепція розбудови держави. Але соціально-економічна криза, яка загострилася в перехідному періоді, зубожіння населення, тривала відсутність чітких стратегічних напрямків курсу молодій Українській державі, – призвели до стагнації багатьох основоположних сфер життя, що безпосередньо вплинуло на соціально-правове становище населення країни. Виникла парадоксальна ситуація, коли Європейська держава за показниками якості життя населення, рівнем соціального забезпечення, індексами суспільного розвитку опинилася на передостанніх позиціях у світі. Не сприяла покращенню такого стану речей і наявність значного масиву неузгодженого безсистемного соціально-забезпечувального законодавства, відсутність ефективних кодифікаційних процесів, збільшення чисельності соціально-вразливих верств населення.

Саме в таких умовах починає формуватися доктрина права соціального забезпечення України. Відмітний вплив на доктринальні положення права соціального забезпечення мали і мають праці вчених В. М. Андрії-

ва, Н. Б. Болотіної, М. І. Боднарука, Я. І. Безуглої, В. Я. Бурака, О. Л. Кучми, О. В. Москаленко, Л. Ю. Малюги, С. М. Прилипка, С. М. Синчук, І. М. Сироти, Н. М. Стаховської, Б. І. Сташківа, Б. С. Стичинського, Л. М. Сіньової, Л. П. Шумної, М. М. Шумила та ін.

Одним з перших базових документів у сфері соціального забезпечення незалежної України стала Концепція соціального забезпечення населення України, затверджена постановою Верховної Ради України 21.12.1993 р. №3758-ХІІ. В Концепції зазначається, що система соціального забезпечення населення повинна будуватися таким чином, щоб не породжувати зрівнялівки і утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ, не послаблювати дієвості мотивів і стимулів до праці, а створювати умови для їх найповнішого виявлення. В основу реорганізації діючої системи соціального забезпечення були покладені принципи: соціальне забезпечення поширюється тільки на громадян, які працюють за наймом, членів їх сімей та непрацездатних осіб; на громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів поширюються лише ті соціальні гарантії, у фінансуванні яких вони беруть участь. Варто наголосити, що зміст вказаної Концепції не містить концептуальні основи щодо шляхів вирішення першочергових завдань у сфері соціального забезпечення України, а лише загальні декларативні положення як перспективи на майбутнє. Зрозуміло, що це не сприяло ефективному розвитку соціальної політики в сфері соціального забезпечення європейської держави.

Суттєвий вплив на розвиток української доктрини права соціального забезпечення мало прийняття 28.06.1996 р. Конституції України, де в ч. 1. ст. 46 визначалось, що 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. Застосування в Конституції України поняття «соціальний захист» слугувало розвитку дискусії серед науковців щодо співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» та перспектив трансформації «права соціального забезпечення» в «право соціального захисту». Крім того, подальше проголошення європейської стратегії розвитку держави, обрання курсу на інтеграцію до Європейського Союзу зумовили необхідність зосередження уваги вітчизняної наукової спільноти до проблематики формування соціального права України як комплексної інтегрованої галузі національного законодавства.

Базуючись на вищезазначеному, можемо дійти висновку, що суспільно-правовий процес розвитку держави і суспільства відображає основні тенденції модифікації права соціального забезпечення України як галузі права. На підставі вивчення становлення доктрини права соціального забезпечення можна визначити етапізацію наукових підходів щодо виникнення права соціального забезпечення як самостійної галузі права: 30–40 рр. XX ст. – наукові дискусії про наявність підстав розглядати норми з соціального забезпечення як підгалузь трудового права з подальшим виділенням в самостійну галузь права; 60–70 рр. XX ст. – утвердження доктринальної позиції щодо існування галузеформуючих ознак права соціального забезпечення як самостійної галузі права; 1990 р. і по сьогодні – розвиток наукової дискусії щодо можливості трансформації права соціального забезпечення України в право соціального захисту, формування соціального права як інтегрованої комплексної галузі соціального законодавства.

Виходячи з того, що коло відносин, які охоплює соціально-забезпечувальне законодавство, розкриває суть, а відповідно слугує підставою для визначення назви галузі права; на даному етапі суспільного розвитку ми підтримуємо точку зору, що «право соціального забезпечення» оптимальна назва для розглядуваної нами галузі права, тому що в основі предмету даної галузі права лежать саме соціально-забезпечувальні відносини. З огляду на це, право соціального забезпечення – це галузь права, тобто сукупність правових норм, що регулюють соціально-забезпечувальні та інші похідні (процедурні, процесуальні) від них відносини, котрі виникають між суб'єктами права соціального забезпечення з приводу реалізації права на соціальне забезпечення (соціальне страхування, соціальні допомоги, соціальні послуги тощо).

Система соціального забезпечення, котра функціонує сьогодні в Україні, потребує нових концептуальних підходів, які дозволять створити умови, що б забезпечували високу якість життя населення, гарантували кожному рівні можливості для участі в економічному, політичному і соціальному житті держави. Модифікація права соціального забезпечення як галузі права вимагає активізації правотворчого процесу у формі систематизації соціально-забезпечувального законодавства з метою впорядкування, приведення у відповідність хаотично-розпорошеного масиву чинних нормативно-правових актів.

В основу реформування соціально-забезпечувального законодавства має бути покладена гуманістична функція права соціального забезпечення

ня, яка спрямовує на ефективну реалізацію соціально-правового становища людини як основної соціальної цінності держави. Дієвій реалізації гуманістичної функції права соціального забезпечення сприятиме розробка та впровадження ефективного правового механізму короткострокової та довгострокової комплексної стратегії подолання бідності в напрямку підвищення якості життя населення. Короткострокова стратегія подолання бідності повинна спрямовуватися на забезпечення вразливих верств населення на рівні мінімальних стандартів, зокрема прожиткового мінімуму, що відповідає фізіологічним, соціальним потребам людини в сучасних умовах. Довгострокова стратегія подолання бідності має бути орієнтована не лише на забезпечення мінімальних соціальних гарантій, а з орієнтуванням на середню заробітну плату по регіонах країни, як це практикується в державах Європейського Союзу.

**Мелех Л. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, професор  
кафедри господарсько-правових дисциплін  
Львівського державного університету  
внутрішніх справ

## **СТРАХОВІ ДОПОМОГИ ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Одним із видів соціального забезпечення є допомоги, які більшістю науковців у сфері права соціального забезпечення узагальнюються терміном «соціальна допомога», не дивлячись на різні їх форми і види. Поняття «соціальна допомога» охоплює допомоги за системою загальнообов'язкового державного соціального страхування, а саме страхові допомоги, державні соціальні допомоги і недержавні соціальні допомоги, які надаються волонтерами, благодійними організаціями, підприємствами тощо.

Тому правознавець Б. І. Сташків вважає страхові допомоги підвидом соціальних допомог. Більше десяти років тому науковець сформулював узагальнююче визначення допомог як виду соціального забезпечення та яке, на мою думку, найбільш повно розкриває поняття й ознаки допомог у теорії права соціального забезпечення, виділяючи тим самим страхові, а також соціальні допомоги: допомоги це короткотермінові, щомісячні

періодичні чи одноразові грошові виплати, що призначаються фізичним особам за рахунок страхових фондів чи бюджетних коштів з метою заміщення втраченого доходу або надання соціальної підтримки у складних життєвих обставинах, що мають тимчасовий характер.

Включаючи страхові допомоги до системи соціальних допомог це у якійсь мірі суперечить практичній цінності соціальної допомоги, яка, на думку науковця І. Ю. Хомич, полягає у тому, що кожний громадянин України отримує право на матеріальне забезпечення на рівні не нижчому від прожитковий мінімум, у разі, якщо із незалежних від нього причин його середньомісячний дохід не відповідає встановленому законодавством рівню, та якщо такий громадянин у силу різних обставин не застрахований у системі загальнообов'язкового соціального страхування, або якщо тривалість його страхового стажу не дає йому право на отримання соціальних страхових виплат.

Правова природа окремих видів соціальної допомоги настільки відмінна, що не дає можливості виділити їх спільні характерні риси. У законодавстві відсутнє легальне визначення допомог у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Однак дане поняття досліджується у науковій літературі.

Так, дослідник В. Л. Стрепко вважає, що страхові допомоги це виплати із фондів соціального страхування, що надаються з компенсаційною чи іншою метою особам у разі настання для них страхового ризику.

На думку В. С. Тарасенко, страхові допомоги це грошові виплати, що призначаються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування особам за рахунок страхових фондів із метою відшкодування їм втраченого заробітку або часткової компенсації понесених додаткових витрат у передбачених законом випадках.

Враховуючи поняття й сутність страхових допомог виділяють такі їх характерні ознаки: 1) вони є компенсацією втраченого з поважних причин заробітку, а іноді частковою компенсацією об'єктивно понесених витрат; 2) виплачуються в грошовій формі; 3) їх розмір співвідноситься із заробітком особи і в багатьох випадках Правова система України: сучасний стан та актуальні проблеми 2019 53 залежить від кількості років страхового стажу; 4) їх виплати пов'язані з участю в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування; 5) перелік страхових випадків надання допомог чітко визначається законодавством; 6) фінансування виплат пов'язано зі сплатою страхових внесків як працівником, так і роботодавцем; 7) тривалість виплати допомоги в багатьох випадках

залежить від тривалості страхового випадку і його наслідків; 8) залежать від виду соціального страхування; 9) фінансування здійснюється за рахунок коштів страхових соціальних фондів; 10) розмір виплат і обсяг сплачених внесків взаємозалежать.

Натомість для того виникнення у громадянина права на більшість видів соціальних допомог необхідно, щоб одночасно виконувались такі умови: по перше, сукупний дохід громадянина (сім'ї) був нижчим за прожитковий мінімум; по друге, відсутність достатнього рівня доходу обумовлювалось незалежними від громадянина (сім'ї) причинами; по третє, наявність обставин, з якими пов'язано виникнення право на соціальну допомогу (наприклад, народження дитини, настання похилого віку тощо); по четверте, громадянин, який звертається за отриманням соціальної допомоги, має бути незастрахованим в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Виділяючи різні критерії для поділу соціальних допомог І. Ю. Хомич зазначає, що соціальна допомога, як система грошових виплат, характеризується такими особливостями, як повне фінансування цих виплат із державного (місцевого) бюджету, а також чітке дотримання порядку, розміру та строків здійснення грошових виплат.

Саме це і відрізняє соціальні допомоги від страхових, які фінансуються за рахунок коштів страхових фондів. Тобто, враховуючи зазначені вище ознаки страхових допомог та умови для отримання соціальних допомог, можна зробити висновок, що поняття «соціальні допомоги» та «страхові допомоги» є самостійними видами допомог, кожен з яких має свою систему.

**Андрияшко М. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры общеправовых дисциплин и государственного управления учреждения образования «Барановичский государственный университет»

## **РЕФОРМИРОВАНИЕ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Действующая в Республике Беларусь система социальной защиты, являясь преемницей традиций и опыта советской системы социальной

защиты, построенной на принципах солидарности и по распределительному принципу, только начинает реагировать на изменяющиеся условия окружающей действительности. Совершенно очевидно, что реакция является запоздалой, а результаты и эффективность предпринимаемых действий смогут быть подвергнуты оценке не ранее, чем через 10–15 лет.

Существующая демографическая ситуация, при которой сокращается численность населения в трудоспособном возрасте и растет численность населения в возрасте старше трудоспособного, характеризуется стабильностью происходящих процессов, негативно отражающихся на состоянии демографической безопасности страны (*Андрияшко, М. В. Направления программы демографической безопасности 2016–2020 / М. В. Андрияшко // Юстиция Беларуси. – № 11. – 2015. – С. 25–30*).

Официальные данные Национального статистического комитета Республики Беларусь свидетельствуют о том, что 2000 год был последним за период статистических наблюдений, когда численность населения хоть немного превышала показатель в 10 млн человек, а с 2010 года этот показатель опустился до уровня 9,5 млн человек, и на текущий момент составляет 9,456 млн человек, помимо этого коэффициент депопуляции населения в 2018 году стал наивысшим за последние 7 лет – 1,3 (*Демографический ежегодник Республики Беларусь. Статистический сборник. Demographic Yearbook of the Republic of Belarus. Statistical Book / И. В. Медведева [и др.] / Нац. статистический комитет Респ. Беларусь, 2019. – Минск, 2019. – С. 23; С. 26*).

Для формирования соответствующего действительности представления приведем официальные данные о численности населения по состоянию на конец 2018 года (*там же, С. 23*):

- 1) численность лиц моложе трудоспособного возраста (до 16 лет) – 1,691 млн человек;
- 2) численность лиц трудоспособного возраста – 5,434 млн человек;
- 3) численность лиц старше трудоспособного возраста (старше установленного пенсионного возраста) – 2,350 млн человек (до 2017 года этот показатель был гораздо выше, и продолжал бы оставаться высоким; его снижению способствовало ежегодное увеличение пенсионного возраста с 1 января 2017 года на 6 месяцев для мужчин и женщин, с тем, что в 2022 году общеустановленный пенсионный возраст составит для мужчин 63 года, для женщин – 58 лет).

Таким образом, 4,041 млн человек (в действительности больше, так как методика, применяемая статистическим комитетом отдельно не по-

звolyает выделить возрастную группу несовершеннолетних от 16 до 18 лет) зависят от условий, обеспечивающих занятость в экономике 5,434 млн человек. При этом показатель численности занятого в экономике страны населения в 2017 году составил 4,353 млн человек (*Труд и занятость в Республике Беларусь. Labour and Employment in the Republic of Belarus. Статистический сборник. Statistical book / И. В. Медведова [и др.] / Нац. статистический комитет Респ. Беларусь ; Государственный комитет по имуществу Респ. Беларусь 2018. – Минск, 2019. – С. 20*), в 2018 году – 4,337 млн человек (<http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/>). В указанных условиях значительно увеличиваются расходы государства, Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – ФСЗН) на социальное обеспечение.

Реформирование существующей системы социальной защиты и входящих в нее структурных элементов (социального обеспечения, пенсионного обеспечения, социального страхования) – это не только неоспоримая задача, решение которой видится необоснованно отложенным. Это еще и верхушка самого большого айсберга, потому как использование исключительно административного ресурса уже не сможет иметь долгосрочный эффект, требуется перезагрузка всей экономической системы страны.

Полагаем, восполнению трудовых ресурсов, обеспечению профицита бюджета Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь могли бы способствовать следующие меры, необходимость отдельных из них была нами обоснована ранее.

1. Невзирая на возрастающую численность лиц старше трудоспособного возраста, в Республике Беларусь только в 2016 году был создан Республиканский геронтологический центр (активного долголетия), состоящий согласно п. 5 Положения о нем из двух терапевтических (геронтологических) отделений и неврологического (геронтологического) отделения (<https://giv.by/doc/1336.pdf>). При этом направление граждан в геронтологический центр (в г. Минск) проводится планомерно по направлениям организаций здравоохранения по месту их жительства, а также по желанию граждан на условиях оплаты.

Создание геронтологических кабинетов в поликлинических организациях здравоохранения либо переподготовка и повышение квалификации практикующих терапевтов общей практики могут способствовать доступности востребованности услуг у лиц старше трудоспособного возраста

*(Андріяшко, М. В. Организация геронтологической помощи в Республике Беларусь как средство обеспечения национальных демографических интересов / М. В. Андріяшко // Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право: науковий журнал / Академія Державної пенітенціарної служби. – Чернігів: Академія ДПтС, 2017. – № 1 (1). – С. 72–80; Андріяшко, М. В. Переорієнтація соціально-обеспечительных отношений в аспекте поддержания устойчивого состояния демографической безопасности / М. В. Андріяшко // Юстиція Беларусі. – 2016. – № 9. – С. 63–68).*

2. В условиях гарантированной возможности реализации государственного социального заказа в сфере социального обслуживания подлежит совершенствованию правовое регулирование деятельности домов-интернатов для престарелых и инвалидов (*Андріяшко, М. В. Правовой анализ Примерной формы договора об условиях платного содержания в доме-интернате для престарелых и инвалидов / М. В. Андріяшко // Веснік Брэсцкага універсітэта. – Серыя 2. Гісторыя. Эканоміка. Права. – 2017. – № 1. – С. 146–152*). Относительно возможной имплементации западного опыта отметим, что демонстрирует хорошие результаты эксперимент по объединению домов-интернатов для престарелых и пунктов содержания бездомных животных.

3. Численность инвалидов (I–III групп, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), получающих пенсию в органах по труду, занятости и социальной защите, на август 2019 года составляла 570 912 человек (<http://mintrud.gov.by/ru/chislivn>). Этот показатель, с одной стороны, ежегодно увеличивается, с другой стороны – отражает лишь численность инвалидов, получающих пенсии (*Андріяшко, М. В. Оценка масштабов демографических потерь в Республике Беларусь по основным причинам депопуляции: социально-правовой аспект / М. В. Андріяшко // Право.by. – 2016. – № 5. – С. 46–50*).

Видится необходимым создание полноценной системы обучения для инвалидов, а не простое точечное внедрение элементов дистанционного обучения в систему учреждений образования. С учетом повсеместной электронной трансформации всех привычных сфер деятельности (банковских услуг, транспортных услуг, услуг здравоохранения, и прочих), полагаем, обучение должно быть инновационным. В этом случае в результате успешного обучения инвалид может рассчитывать на постоянный и достаточный источник средств к существованию, гораздо выше размера трудовой пенсии по инвалидности, и тем более – социальной.

4. Необходимо корректировать методику сбора, обработки и представления статистических данных. В 2018 году численность безработных в Республике Беларусь, рассчитанная по методике МОТ, составила 293,4 тыс. человек, а по методике Национального статистического комитета Республики Беларусь, согласно которой учитываются только лица, самостоятельно пришедшие и ставшие на такой учет, – 22,9 тыс. человек (в 10 раз меньше) (*Труд и занятость в Республике Беларусь. Labour and Employment in the Republic of Belarus. Статистический сборник. Statistical book / И. В. Медведева [и др.] / Нац. статистический комитет Респ. Беларусь ; Государственный комитет по имуществу Респ. Беларусь 2018. – Минск, 2019. – С. 20*).

5. Размер взносов в счет обязательного государственного социального страхования в Республике Беларусь – самый высокий среди государств-участников СНГ – 34% от нанимателей (28% – пенсионное обеспечение и 6% – социальное обеспечение) и 1% от работающего гражданина (или самостоятельно уплачивающего гражданина) (*Андрияшко, М. В. Исполнение бюджета Фонда социальной защиты населения как гарантия обеспечения демографической безопасности / М. В. Андрияшко // Юстиция Беларуси. – 2017. – № 10. – С. 47–50*). Этот аспект подлежащих реформированию отношений затрагивает и систему организации труда, и формы и виды занятости, и альтернативу частично накопительной системы, и возможности медицинского страхования, и многие другие вопросы.

**Бориченко К. В.,**

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

## **ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

Право на соціальний захист є одним з основних прав людини, що належить їй з моменту народження. Належна реалізація даного суб'єктивного права є умовою збереження соціальної справедливості, економічної стабільності, політичної рівноваги у державі. В умовах розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави, утвердження і забезпечення

прав і свобод людини в якій є її головним обов'язком, належний захист права на соціальний захист є чи не основною його гарантією, а тому має займати одне з найпріоритетніших місць у переліку цілей державної політики.

На жаль, у сучасних умовах варто констатувати катастрофічно велику кількість порушень права на соціальний захист, часті випадки його невиконання. І хоча галузевим законодавством передбачена можливість здійснення захисту права на соціальний захист в адміністративному та судовому порядках, тим не менше, не визначені жодні змістовні характеристики відповідного комплексу заходів та засобів, законодавцем закріплюються виключно їх процесуальні особливості.

Одним з найдієвіших способів захисту права на соціальний захист може стати відшкодування моральної шкоди, можливість застосування якого в Україні у сучасних умовах дещо обмежена. По-перше, це пов'язано з недосконалістю галузевих нормативно-правових актів, більшістю з яких передбачено, що у разі порушення права на соціальний захист винні особи несуть відповідальність передбачену законом. Норми відповідного змісту містяться в законах України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» і т. д. Проте жодним з названих та численних інших нормативно-правових актів прямо не передбачена можливість відшкодування суб'єктом, винним у порушенні права на соціальний захист, моральної шкоди, що може стати підставою для хибного висновку про відсутність у людини, суб'єктивне право, передбачене ст. 46 Конституції України, якої порушене, моральних (рідше фізичних) страждань, спричинених противоправними діями зобов'язаного суб'єкта.

Про необґрунтованість такої позиції свідчать положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до ст. 36 якого відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей хоча й не є страховою виплатою, проте здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до положень Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України. Таким чином, даною нормою фактично презюмується, що у разі порушень прав людини, зокрема на охорону праці, остання зазнає як фізичних, так і моральних страждань, які можуть та мають компенсуватися винною особою.

Аналогічна позиція викладена у судових рішеннях Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі №219/5196/16-ц, від 30 травня 2018 року у справі №219/9368/16-ц, від 13 червня 2018 року у справі №219/1044/17, у яких суд зазначив, що оскільки положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відповідальність за відшкодування моральної шкоди, незалежно від часу настання страхового випадку, покладена на роботодавця і не передбачена можливості виплати Фондом соціального страхування України відшкодування потерпілим від нещасних випадків на виробництві моральної шкоди, правові підстави для здійснення відповідних виплат Фондом відсутні. Водночас потерпілі не позбавлені права звернутися до суду за захистом своїх прав щодо відшкодування моральної шкоди у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, з вимогами до роботодавця, винного у порушенні правил охорони праці, виходячи із положень ст. 1167 Цивільного кодексу України та ст. 2378–1 Кодексу законів про працю України

Аналогічні наслідки притаманні й порушенню, невизнанню права на соціальний захист. Так, у науковій літературі відзначається, що порушення права на соціальний захист у виді пенсії у формі неправомірної відмови у призначенні відповідної грошової виплати або необґрунтованого її припинення тягне за собою матеріальну відповідальність зобов'язаного суб'єкта, що включає в себе відшкодування моральної шкоди. Правозастосовна практика в Україні також свідчить про спричинення порушенням права на соціальний захист моральних страждань, які мають відшкодуватися зобов'язаним суб'єктом, що допустив порушення.

Зокрема, рішенням Хортицького районного суду м. Запоріжжя від 21 червня 2018 року у справі №337/1353/17, залишеним без змін постановою Запорізького апеляційного суду від 7 грудня 2018 року, було стягнуто на користь Позивачки 3000 грн. в якості відшкодування моральної шкоди, завданої неправомірною відмовою управління Пенсійного фонду України в Хортицькому районі м. Запоріжжя у проведенні перерахунку пенсії за віком зв'язку із підвищенням з 01.09.2015 року прожиткового мінімуму до 1074 грн. на одну особу в розрахунку на місяць для осіб, які втратили працездатність. Відповідні судові рішення в касаційному порядку не переглядалися, оскільки справа належить до категорії малозначних, а, отже, перебувають на стадії виконання.

Цікаво зауважити, що не дивлячись на відсутність правової норми, яка б прямо закріпила можливість стягнення з зобов'язаного суб'єкта відшкодування моральної шкоди в разі порушення права на соціальний за-

хист, тим не менше відповідні судові рішення не є поодинокими. Так, згідно інформації про стан розгляду судових справ, у яких відповідачем або третьою особою є орган Пенсійного фонду України, судовими рішеннями з органів Пенсійного фонду України стягнуто: у 2016 році – 168182,6 тис. грн, з них 3984,4 тис. грн. моральної шкоди; у 2017 році – 196189,3 тис. грн., з них 63,5 тис. грн. моральної шкоди; у 2018 році – 468347,4 тис. грн, з них 30,9 тис. грн. моральної шкоди; станом на 01.06.2019 року – 102770,4 тис. грн.

У той же час, Департамент пенсійного забезпечення Пенсійного фонду України зазначає, що стягнення грошових коштів в якості відшкодування моральної шкоди, завданої органами Пенсійного фонду України (їх посадовими особами) в результаті порушення права на соціальний захист у період з 2015 по 2019 роки не проводилося і відповідно не фінансувалося.

Дана обставина зумовлена тим, що законодавством у сфері соціального захисту населення, прямо не передбачена можливість відшкодування моральної шкоди особі, право на соціальний захист якої порушене, є лише відсылна норма до «порядку, передбаченого законом», що встановлює можливість застосування положень ст. 56 Конституції України, якою гарантується кожному право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування (якими є більшість соціально-зобов'язаних суб'єктів), їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень, ст. ст. 23, 1167 Цивільного кодексу України, якими закріплено право особи на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю винної особи.

Тим не менше, основною перешкодою на шляху ефективного застосування відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення права на соціальний захист, як способу захисту відповідного суб'єктивного права людини, є закріплення соціально-забезпечувальним законодавством вимоги до соціально-зобов'язаних суб'єктів щодо виключно цільового використання коштів, які повинні спрямовуватися на цілі соціального захисту та не можуть витрачатися на компенсацію моральної шкоди.

На нашу думку, ситуація, що склалася, потребує внесення змін до нормативно-правових актів, що регулюють досліджувану сферу суспільних відносин, шляхом передбачення можливості відшкодування

суб'єктами, винними у порушенні права на соціальний захист, моральної шкоди, завданої управомоченій особі неправомірними діями (бездіяльністю) перших, розмір якої буде визначатися судом на підставі всебічного та об'єктивного дослідження обставин справи.

**Бурак В. Я.,**

канд. юрид. наук, доц., доц. кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ НЕВИКОНАННЯ РІШЕНЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ СТОСОВНО ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН**

Відповідно до ст. 55 Конституції України кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених Конституцією, та у порядку, визначеному законом.

Відповідно до Конституції України та Закону України «Про Конституційний Суд України» Конституційний Суд України є органом конституційної юрисдикції, який забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції України. Його діяльність спрямована передусім на забезпечення основних прав і свобод людини, функціонування органів публічної влади та місцевого самоврядування, на забезпечення стабільності, прямої дії норми Конституції на території України.

Засобами звернення до Конституційного суду є конституційне подання, конституційне звернення, конституційна скарга. Відповідно до закону особа, права якої порушуються може звернутися із конституційною скаргою. Нею є подане до Суду письмове клопотання щодо перевірки на відповідність Конституції України (конституційність) закону України (його окремих положень), що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу. Умовою звернення до Конституційного суду із конституційною скаргою є вичерпання особою усіх інших національних засобів юридичного захисту.

Наприклад, у 2019 році Конституційний суд прийняв рішення за конституційними скаргами:

1) Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року №955 – VIII зі змінами (Рішення Першого Сенату від 12 липня 2019 року №5-р(І)/2019).

2) Скрипки Анатолія Володимировича та Бобиря Олексія Яковича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 59 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (Рішення Другого Сенату від 25 квітня 2019 року №1-р(ІІ)/2019).

3) Хліпальської Віри Василівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини другої статті 26 Закону України «Про виконавче провадження» (щодо забезпечення державою виконання судового рішення) (Рішення Другого Сенату від 15 травня 2019 року №2-р(ІІ)/2019).

Рішення і висновки Конституційного суду України є обов'язковими до виконання на території держави, вони є остаточними і не підлягають оскарженню. Відповідно до ст. 91 Закону України «Про конституційний суд України» закони, інші акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом рішення про їх неконституційність, якщо інше не встановлено самим рішенням, але не раніше дня його ухвалення. Суттєвим недоліком судового захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина через конституційне правосуддя є проблема неналежного виконання рішень Конституційного Суду.

На це у свій час вказував сам Конституційний суд України. Так, в Ухвалі про відмову у відкритті нового провадження у справі за конституційним зверненням громадянина Заїченка Володимира Георгійовича щодо офіційного тлумачення положення пункту 18 частини першої статті 293 Цивільного процесуального кодексу України у взаємозв'язку зі статтею 129 Конституції України від 20 липня 2010 року вказано на неналеж-

не виконання Рішення Конституційного Суду від 27 січня 2010 року № 3-рп/2010 Верховним Судом України і рекомендує йому привести постанову Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 року № 12 «Про судову практику розгляду цивільних справ в апеляційному порядку» в частині роз'яснення щодо застосування пункту 18 частини першої статті 293 Цивільного процесуального кодексу України (1618-15) у відповідність з Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Заїченка Володимира Георгійовича щодо офіційного тлумачення положення пункту 18 частини першої статті 293 Цивільного процесуального кодексу України у взаємозв'язку зі статтею 129 Конституції України (про апеляційне оскарження ухвал суду) від 27 січня 2010 року № 3-рп/2010.

Не виконаним залишаються і рішення Конституційного суду України в частині визнання неконституційними окремих положень частини другої статті 26 Закону України «Про виконавче провадження», а також частини третьої статті 59 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Не внесені зміни ні до відповідних законів, а також відповідними державними органами не внесені зміни у підзаконні нормативно-правові акти, зокрема у Інструкцію з організації примусового виконання рішень та в Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Аналогічно не виконане рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 2 частини першої статті 49, другого речення статті 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 7 жовтня 2009 року. Цим рішенням Конституційний суд України визнав такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), положення пункту 2 частини першої статті 49, другого речення статті 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року, які встановлювали припинення пенсійних виплат у зв'язку з виїздом пенсіонера на постійне місце проживання за кордон. У зв'язку з прийнятим рішенням утворилася правова колізія, оскільки Верховна Рада не прийняла змін до зазначеного закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і не врегулювала механізму виплати пенсій особам, які проживають за кордоном. Про невиконання рішення

Конституційного суду свідчать ряд справ, які розглядалися адміністративними судами, у тому числі Колегією суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України.

В законі «Про Конституційний суд України» необхідно передбачити механізм виконання рішень Конституційного суду України, у тому числі в частині підзаконних нормативно-правових актів України. Можна підтримати висловлену в літературі пропозицію про наділення Конституційного Суду України правом законодавчої ініціативи, лише в частині правових норм, які були предметом розгляду цього суду. Буквально це означає, що у випадку визнання Конституційним Судом України неконституційності окремих положень щодо реалізації особами їх прав, він повинен відразу звертатися до органів державної влади щодо усунення прогалин, які виникають у правовому регулюванні внаслідок ухвалення такого рішення КСУ.

З метою забезпечення виконання рішення Конституційного Суду він у рішенні може встановити порядок і строки їх виконання, а також зобов'язати відповідні державні органи забезпечити контроль за виконанням рішення, додержанням висновку. Також Конституційний Суд може вимагати від відповідних органів письмове підтвердження виконання рішення, додержання висновку.

**Vitkova V.,**  
Ph.D., Ass. Prof. of the Constitutional  
Law Department National University  
«Odesa Law Academy»

## **THE RIGHT TO REST IN THE SYSTEM OF RIGHTS AND FREEDOMS OF MAN AND CITIZEN**

The Constitution of Ukraine in Part 2 of Art. 3 stipulates that human rights and freedoms and their guarantees determine the content and direction of the state's activities; establishing and ensuring human rights and freedoms is the main responsibility of the state. Constitutional rights and freedoms are a kind and a measure of possible behavior that a person freely chooses to meet her needs and interests. At the same time, the system of constitutional rights and freedoms of man is «enshrined in the Constitution of Ukraine a logically ordered set of rights and freedoms of man and citizen in Ukraine, which forms the basis of the constitutional status of a person » (Venislavsky V. F.).

Article 1 of the Basic Law proclaims Ukraine as a sovereign and independent, democratic, social and law based state, which is why social rights occupy a worthy place in the system of constitutional human rights and citizen. The Constitution of Ukraine consolidates and guarantees the social rights inherent in most democratic states of the world. Social rights are intended to provide «the minimum possibility of normal physical existence of a person in society» (Slinko T. M.).

The right to rest is inextricably linked with the constitutional right to work, but the rest – the time allocated to a person for physical, moral or psychological recovery from working time largely determines the productivity of labor.

The right to rest is enshrined in a significant number of international acts, conventions, recommendations of the International Labor Organization. Among these, particular attention should be paid to the Universal Declaration of Human Rights (Article 24), International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Article 7), Charter of Fundamental Rights of the European Union (Article 31), Community Charter on Fundamental Social Rights of Workers (paragraph 8), Convention of the International Labor Organization on paid holidays № 132 (revised in 1970) and others.

National legislation reproduces the overwhelming majority of provisions in the recreation sphere, established by international standards. According to the Constitution of Ukraine (Article 45), everyone who works has the right to rest. To ensure this right workers are provided with: 1) weekly rest days; 2) paid annual vacation; 3) establishing a shorter working day for certain professions and industries; 4) shortened working hours at night. In addition, the maximum duration of work time, the minimum duration of rest and of paid annual vacation, days off and holidays, etc. are determined by law.

At the same time, Fedorenko V. L. notes that «the right to rest ... should be fully regulated by the Code of Labor Laws of Ukraine, but he is outdated today and needs improvement. Subject to the adoption of a new Labor Code by a collective or employment contract, or at the request of the worker as a day of rest, the day of his birth can be determined. This practice is common in many EU member states».

It should be noted that in legal science, there are several positions regarding the right to rest in the classification of rights and freedoms in terms of content (or sphere of public life):

1) the first position is the unequivocal assignment of the right to rest to a group of economic rights, as being inextricably linked with the right to work;

2) the second position lies in the distinction of double legal nature of the right to rest, which can be considered both as an economic and as a social right;

3) the third position lies in assigning the right to rest to a group of social rights. The author shares this point of view, agreeing with Michalova N. A. that «the right to rest provides exclusively sociobiological essence of society and does not have a targeted economic component».

To date, scholars have distinguished a large number of classifications, depending on the criteria that underlie the division. At the same time, as Politansky V. S. notes « the criteria must meet certain requirements: must have a qualitative character, be socially significant, available in each section, help to identify the characteristics of each group as a species».

The well-known Ukrainian scientist Todyka Y. M. proposed a classification of human and civil rights and freedoms, based on the following criteria: 1) depending on the subject; 2) depending on the type of subject; 3) by the genesis; 4) by the character of formation; 5) by the order of inclusion in the constitution; 6) by the degree of absoluteization; 7) by its content.

By its content (either in the sphere of social relations; or in the spheres of human and citizen's life activities), as was already mentioned above, the right to rest should be attributed to social rights. «This classification, which has been used for many years, is based on international documents» (Fedorenko V. L.).

By the degree of absoluteization, the right to rest should be attributed to those that are subject to limitation. The Constitution of Ukraine establishes an exhaustive list of articles, which enshrine rights and freedoms that can not be limited (Part 2 of Art. 64).

By the order of inclusion in the Constitution of Ukraine (or at the time of positive affirmation) the right to rest belongs to the rights of the Second Generation, which was enshrined as a result of the struggle of the working people for the improvement of their position.

By the character of the formation of the right to rest refer to the main (constitutional) rights, because it found its normalization in the text of the Constitution of Ukraine.

By the genesis the right to rest, like the overwhelming majority of the second generation of human rights, is a positive right. Positive rights of man and citizen enshrine the state-guaranteed opportunities for the realization of rights and freedoms and «can not be implemented without the organizational, coordinating and other forms of government activities aimed at their provision» (Skakun O. F.).

By the subject of the right to rest is a human right. Returning to the constitutional norm that establishes the right, which is being investigated, it is advisable to pay attention to the wording that the text gives us: «Everyone who works has the right to rest». It is precisely the term «everyone» in this case testifies that any person who works has the opportunity, guaranteed by the Constitution, to use this right to meet his personal needs, irrespective of the fact of the citizenship of him or other civil (legal) status of the person. However, Michalev V. O., Yezerov A. A note that the rights of personality are accepted to divide into the human rights and the rights of the citizen. «Such a classification points to the duality of the legal status of a person ... as a member of civil society one has certain guarantees (human rights). The volume of these rights is the same everywhere, but the guarantees of realization are different. Therefore, in antidemocratic states, the implementation of human rights is often impossible».

Depending on the type of subject (or by the subjects of realization) the right to rest is an individual right, since it is realized by each person independently.

Scientists propose also other grounds for the classification of rights and freedoms: for example, by age affiliation. Since the right to rest have only those who work, it will be logical to assume that it relates to persons from the age of 14. Thus, Article 51 of the Code of Labor Law of Ukraine stipulates that the shorter duration of working time is established, in particular, but not exclusively, for employees aged 16 to 18 years – 36 hours a week, for persons aged 15 to 16 years (pupils aged 14 to 15 who work during the holidays) – 24 hours a week.

Some authors distinguish such a basis for classification as «by gender». However, taking into account Article 24 of the Constitution of Ukraine, which guarantees that citizens have equal constitutional rights and freedoms and are equal before the law; there can be no privileges or restrictions on grounds, in particular gender, – such a ground for classification, in author's opinion, needs further additional argumentation.

Having considered the right to rest in the system of constitutional rights and freedoms, it should be noted that the given classification is not exhaustive, because in the future there may arise necessary objective political, economic, social and others conditions, which will give rise to necessity of allocation of new criteria for the classification and systematization of rights and freedoms.

**Гасвая О. В.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри права Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

**Гаврилов Е. В.,**

канд. юрид. наук, нотаріус Харківського міського нотаріального округу

## **ЩОДО СОЦІАЛЬНИХ ПИТАНЬ В ЗБЕРЕЖЕННІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Проблеми молоді, її освіти, виховання, соціального становища, участі у суспільному житті, перебувають у центрі уваги багатьох наук. Соціальне самопочуття молоді є одним із важливих показників розвитку суспільства. А проблема формування її свідомості – одна із провідних у соціальній політиці держави. Соціальний портрет молоді формується під впливом різноманітних суспільно-політичних і соціальних чинників: виховання в родині і в суспільстві, певних соціальних цінностей, норми моралі, традиції тощо.

У вивченні молодіжних проблем неможливо обходитись простим констатуванням позитивних чи тривожних фактів життєдіяльності молодих людей. Потрібен глибокий системний аналіз буття молоді, для того, щоб вибудувати гідну соціальну політику держави.

Приємно відзначити, що Кабінетом Міністрів України Підписано Український Пакт заради молоді – 2020 у рамках Державної цільової соціальної програми

«Молодь України» на 2016–2020 роки. Метою цієї Програми є створення сприятливих умов для розвитку і самореалізації української молоді, формування її громадянської позиції та національно-патріотичної свідомості.

На жаль, участь молоді у суспільно-політичному житті держави і формуванні політики з питань, що впливають на її життя, розвиток та вирішення нагальних проблем доволі низка. Тільки 5% молодих людей брали участь в обговоренні законопроектів на державному або місцевому рівні.

Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016–2020 роки поставила перед суспільством, державою цілу низку завдань для втілення:

- це і формування громадянської позиції і національно-патріотичне виховання молоді;
- популяризація та утвердження здорового і безпечного способу життя та культури здоров'я серед молоді;
- набуття молодими людьми знань, навичок та інших компетентностей поза системою освіти (розвиток неформальної освіти);
- створення умов для працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді);
- створення умов для забезпечення молоді житлом;
- забезпечення партнерської підтримки молоді, що проживає на тимчасово окупованій території України, та внутрішньо переміщених осіб;
- надання фінансової підтримки молодіжним та дитячим громадським організаціям;
- забезпечення міжнародного молодіжного співробітництва.

Завдання і Заходи, викладені у Постанові прекрасні, але, як насправді відбуваються справи у молоді в нашій країні?

В 2013 році в Польщі мешкало біля 220 тисяч українців. Тепер їх близько 1,5 мільйона. Але на відміну від попередніх хвиль української еміграції, нова не має сезонного характеру. З України виїжджають молоді люди, які володіють багатьма мовами і отримали якісну освіту. Більше третини з тих, хто виїхав з країни недавно, мали університетські дипломи.

У світі розгорнута масштабна війна – війна за таланти. Всі розвинені країни вже давно усвідомили і зрозуміли, що найцінніший ресурс – це люди. І чим більше в державі талановитих високопродуктивних особистостей, тим вона успішніше. У 2020 році заплановано загальнонаціональний перепис населення, і тоді ми зможемо чітко побачити масштаби міграції українців. З одного боку, нам як викладачам приємно спостерігати, коли наших учнів і випускників відбирають на стипендіальні програми, коли вони отримують доступ до добре оснащених наукових центрів, розвиненої системи наукової діяльності; але з іншого – нам дуже прикро, що українські генії розвивають економіки інших країн.

Уряд пропонує розв'язувати проблеми кількома варіантами: перший варіант реалізації Програми полягає у застосуванні традиційного механізму організації роботи з молоддю – на основі діючої управлінської вертикалі: центральні органи виконавчої влади – структурні підрозділи з питань молоді та спорту місцевих держадміністрацій – молодь. Проте така модель, як правило, майже цілком орієнтована на розв'язання проблем за рахунок

бюджетних коштів, нівелює управлінську роль молодіжних громадських об'єднань, обмежує активність органів місцевого самоврядування.

Другий, оптимальний варіант реалізації Програми дасть змогу досягнути мету, оскільки забезпечить: спільну та скоординовану діяльність органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства: молодіжними та дитячими громадськими організаціями; організаціями, установами та закладами, що працюють з молоддю і волонтерами, за безпосередньою участю молоді; підтримку соціально значущих проєктів інститутів громадянського суспільства, зокрема молодіжних та дитячих громадських організацій; посилення роботи з розвитку міжнародного молодіжного співробітництва, сприяння інтеграції молоді у світову та європейську молодіжну спільноту; застосування кращих досягнень світової та європейської практики формування та реалізації політики у молодіжній сфері. Такий варіант реалізації Програми ґрунтується на системі загальноєвропейських принципів: відкритості, рівності можливостей, реалістичності Програми, дієвому та відповідальному підході, а також безпосередньому залученні молоді до її виконання.

Щоб утримати українські таланти тут, необхідно створити для них такі умови, при яких вони могли б максимально реалізувати себе. Треба конкурувати з США, Європою та іншими передовими країнам. Чи це можливо? Так, адже немає нічого неможливого. Економічний успіх держави не залежить від культури, клімату або географічного положення. Країни стали успішними завдяки тому, що створили товариства, де головною цінністю визначили рівні економічні і політичні права кожного.

**Денисенко К. В.,**

канд. наук з державного управління, доцент кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ДОСТУПНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ**

Європейський вектор удосконалення державної соціальної політики має на меті модернізацію національної системи соціального забезпечення,

адаптацію нових та оптимізацію існуючих організаційно-правових форм, вчасне реагування на соціальні виклики, ліквідацію зубожіння населення, ефективну реалізацію соціальних прав громадян, життєзабезпечення усіх соціально-вразливих суб'єктів, які зазнали соціального ризику чи перебувають в складних життєвих обставинах.

Поряд з цим, сучасний етап державотворення характеризується й реформуванням кримінально-виконавчої системи, яка супроводжується трансформацією інституту дотримання прав і свобод людини і громадянина в місцях несвободи, збереженням соціально-правового статусу, який дає право на отримання соціальних виплат (при наявності законодавчо встановлених умов) на рівні з іншими громадянами, які перебувають на свободі.

Саме тому, в сучасних умовах здійснення реформування соціального та кримінально-виконавчого законодавства в частині його адаптації до європейських стандартів, особливої уваги заслуговує питання щодо реалізації принципу доступності соціального забезпечення такою специфічною категорією громадян, як засуджені до позбавлення волі.

На переконання Б. І. Сташківа принцип доступності соціального забезпечення означає, що умови надання окремих видів соціального забезпечення та порядок їх реалізації повинні бути доступні кожному. Вчений констатує, що, як правило, доступність розглядається в двох аспектах: а) формування умов (юридичного складу), за наявності яких особа матиме право на той чи інший вид соціального забезпечення; б) встановлення доступного порядку реалізації цього права за сприяння державних органів, роботодавців та інших осіб, що уповноважені вирішувати певні питання при застосуванні відповідних норм права. Тобто, перший аспект доступності розглядається з позиції матеріальних норм, відповідно другий – процесуальних. У цьому контексті проаналізуємо вищезазначені аспекти в частині їх відповідності щодо соціального забезпечення засуджених до позбавлення волі.

Чинним Кримінально-виконавчим кодексом України передбачено, що засуджені мають право на соціальне забезпечення, у тому числі й на оформлення пенсій, відповідно до законів України (ст. 8). Засуджені до позбавлення волі, залучені до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Засуджені мають право на загальних

підставах на призначення та отримання пенсії за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених законодавством про пенсійне забезпечення (ст. 122).

Водночас, на практиці залишається актуальною проблема щодо доступного порядку реалізації права на соціальне забезпечення. Узагальнення результатів моніторингових візитів до місць несвободи в рамках реалізації національного превентивного механізму (НПМ) останніх років свідчить про наявність численних випадків, за яких засуджений набувши право на призначення пенсії чи соціальної допомоги, фактично не може реалізувати вказане право або його реалізація затягується.

Неповнолітні ув'язнені, які відбувають покарання у виховних колоніях, досить часто позбавлені можливості реалізації своїх соціальних прав. Монітори НПМ зауважують непоодинокі випадки, за яких передача відповідними інституціями копій документів особової справи дитини до виховної колонії відбувається 5–7 місяців, що, у свою чергу, впливає на своєчасність отримання дитиною паспортних документів та соціальних гарантій. В іншому випадку мало місце порушення права дитини на отримання пенсії по втраті годувальника, оскільки майже рік тривала переписка виховної колонії і служби у справах дітей щодо отримання документів, які необхідні для здійснення відповідних виплат. Поширеними є випадки, за яких особових справах вихованців колонії з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, відсутні копії індивідуальних планів соціального захисту дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування, що, у свою чергу, не сприяє здійсненню належного супроводу неповнолітніх та вирішенню їх життєвих проблем: отримання паспорта громадянина України, вчасна постановка на житловий облік (у разі потреби), контроль за збереженням житла, контроль за перерахунком пенсії по втраті годувальника, отримання одноразової допомоги по досягненню дитиною 18-річного віку тощо.

У червні 2019 року працівниками Секретаріату Уповноваженого Верховної України з прав людини та громадськими моніторами було здійснено моніторинговий візит до Державної установи «Софіївська виправна колонія (№45)». Вказана установа має специфічний статус, оскільки в ній відбувають покарання особи, визнані інвалідами першої чи другої групи та потребують постійного медичного нагляду і реабілітації. Монітори виявили, що з 105 засуджених, які мають інвалідність, лише 41 отримує будь-які соціальні виплати.

Аналіз нормативно-правового регулювання механізму призначення соціальних виплат засудженим свідчить про наявність бюрократичних перепон, які гальмують процес їх отримання. Зокрема, Кримінально-виконавчим кодексом України передбачено наступний механізм звернення за призначенням пенсії засудженими: особа, яка під час відбування покарання набула право на пенсію, надає адміністрації виправного закладу клопотання про забезпечення необхідних умов для призначення їй пенсії за місцезнаходженням цього виправного закладу, у тому числі щодо виклику представників Пенсійного фонду України з метою подання у встановленому порядку необхідних документів безпосередньо особою, яка відбуває покарання, або представником особи, яка відбуває покарання, за нотаріальним дорученням (ч. 3 ст. 122).

Відтак, у особи, яка відбуває покарання відсутнє право особисто подати заяву та документи, необхідні для призначення чи перерахунку пенсії. Фактично закритість системи призводить до того, що засуджений знаходиться в прямому підпорядкуванні від дій (або бездіяльності) адміністрації установи виконання покарань, в свою чергу останні можуть як задовольнити клопотання щодо зустрічі з представником Пенсійного фонду, так і відмовити, оскільки не зацікавлені в отриманні особою, яка відбуває покарання пенсії, самоусуваючись від соціальних проблем засудженого.

Важливим проблемним питанням щодо належної реалізації особами, які засуджені до позбавлення волі, права на соціальне забезпечення є неналежне інформування вказаної категорії громадян щодо соціальних прав. У Щорічній доповіді Уповноваженого з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2018 р. акцентовано недостатній рівень поінформованості в'язнів, при відвідуванні моніторами Веселівського ВЦ (№ 8), Вознесенської ВК (№ 72), Жовтоводської ВК (№ 26), Казанківської ВК (№ 93) тощо, з питань про їх права та інстанції, до яких можливо звернутися для захисту та поновлення своїх прав. Аналогічне констатують і посадовці Міністерства юстиції України – «левова частка осіб, які відбувають покарання в наших установах, не знають своїх прав, а їх незнання веде до порушення».

Таким чином, вищезазначені аргументи доводять, що попри наявність системи правового регулювання щодо соціального забезпечення засуджених до позбавлення волі, потребує удосконалення механізм встановлення доступного порядку реалізації цього права вказаною категорією громадян.

**Зенін А. П.,**

канд. техн. наук, полковник запасу, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ НА ЗАКОНОДАВЧИХ ЗАСАДАХ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗБРОЇ ДЛЯ НАСЕЛЕННЯ**

Сучасний стан суспільства в Україні характеризується, насамперед, кризовим станом системи правопорядку та особистої безпеки громадян, який визначається законодавством у сфері цивільного захисту найбільш небезпечним явищем – надзвичайною ситуацією воєнного та соціального характеру найвищого, державного рівня, що було визначено Розпорядженням Кабінету міністрів України від 26.01.2015 р. №47-р.

За оцінкою експертів стан правопорядку за останні 5 років характеризується зростанням кількості злочинів із застосуванням вогнепальної зброї у 5–8 разів при умовах зростання злочинності в середньому на 30% за рік. При цьому, відмічається зростання збройного опору правоохоронцям у 4–5 разів з автоматичної бойової зброї та гранат, чого раніше не було! Джерелом зростання збройної злочинності стало небувале з часів II Світової війни нелегальне розповсюдження вогнепальної бойової зброї серед населення з території військових дій на Донбасі, а також розкрадання зброї органів міліції та військових частин у 2013–2014 роках. Причиною такої небезпечної ситуації зі зброєю стало зруйнування в ті часи державної монополії на зброю та системи контролю за зброєю у населення. В результаті зараз в Україні діє найбільший в Європі чорний ринок зброї. Так, в Україні на середину 2018 року кількість нелегальної, неврахованої, тобто незаконної, вогнепальної зброї оцінюється у величезну цифру десь в 1.5–2 мільйонів одиниць, а з обліком законної, усього, до 5 млн одиниць, про що заявив голова «Української асоціації власників зброї» Георгій Учайкін під час ток-шоу «Пульс» на телеканалі «112 Україна» від 23.10.18 р., оцінюючи ситуацію з контролем за зброєю в суспільстві як «катастрофічну»!

Внаслідок обстановки значного зростання злочинів, насильств та, навіть, побутових конфліктів із застосуванням нелегальної зброї в умовах

падіння довіри людей до захисту від правоохоронної системи серед населення поширюються панічні настрої та страхи за особисту безпеку. Це сформувало бажання у законослухняних людей мати законний метод захисту за допомогою зброї. Тому в суспільстві поширюється запит на законодавче право громадян вільно купувати та володіти вогнепальною зброєю для самозахисту. Зараз серед населення, в ЗМІ і соціальних мережах, а також в середовищі політикуму ведеться жвава дискусія з питання доцільності прийняття законів на надання права населенню вільно купувати та володіти нарізною вогнепальною зброєю для самозахисту в теперішніх умовах недостатньої захисту з боку держави.

Зазначене право громадян отримало термін «легалізація зброї для населення». Для аналізу цього права є необхідним визначити правові поняття цього терміну. Класифікація зброї уточнює, що громадяни вимагають право на володіння саме «вогнепальної короткоствольної нарізної самозарядної зброєю», яка називається пістолетами та револьверами тому, що вони найбільш зручні для носіння і швидкого застосування для самозахисту. Але згідно статті 223 Кримінального кодексу України саме така короткоствольна вогнепальна зброя заборонена для населення. Тільки працівники силових відомств, які за посадою професійно поводяться зі зброєю, мають право на її службове застосування, включаючи право на захист особистої безпеки. Тому поняття «легалізація зброї для населення» визначає правову та соціальну проблеми прийняття законодавчого дозволу для всіх, крім окремих, громадян купувати, зберігати, носити та застосовувати для самозахисту нарізні вогнепальні пістолети.

Право громадян на самозахист за допомогою короткоствольної зброї (пістолетів) в законодавчій площині складається з двох різних прав: перше – право громадян купувати (за певними правилами) короткоствольну зброя або інші види зброї самозахисту і зберігати її вдома; друге право – дозвіл громадян на приховане носіння такої зброї в спорядженому стані в громадських місцях. Саме друге право забезпечує застосування зброї для самозахисту за межами місця її зберігання. Сам дозвіл тільки на купівлю не дає право на застосування зброї. Надання права громадянам на купівлю пістолетів та приховане їх носіння у громадських місцях для самозахисту вимагає внесення змін до цілої низки законів та Кримінального кодексу: без додаткових правових норм, які визначають правозастосування такої зброї, сам дозвіл на продаж нічого не дає.

Треба зазначити, що велика кількість видів зброї, крім бойової, в Україні зараз вже є легальною, але процес її придбання має суворі вимоги та

обмеження. Відповідно законодавству кожен громадянин, який досяг 18 років, має право придбати холодну, пневматичну і охолощену зброю, а з 21 року можна купити мисливську гладкоствольну зброю, а з 25 років – мисливську нарізну при умові отримання спеціальних дозволів, медичних довідок та спеціальної підготовки згідно вимог «Інструкції про порядок виготовлення, придбання, зберігання ...зброї...», затвердженою Наказом МВС від 21.08.1998 року № 622. За даними Департаменту превентивної діяльності Національної поліції, станом на 31.07.2018 року у власності громадян України перебували 892854 одиниці зареєстрованої мисливської нарізної та гладкоствольної вогнепальної зброї, а також близько 50 тис. бойових пістолетів «нагородної зброї», якою за роки незалежності нагороджували в МВС, СБУ та МОУ.

Але за підрахунками «Української асоціації власників зброї» фактичної кількості зброї на руках українців значно більше – щонайменше 1,5 мільйона українців мають на руках 2,5 одиниць зареєстрованої зброї, яка один раз пройшло процедуру реєстрації і постановки на облік в МВС. За законом, процедуру перереєстрації зброї кожен її власник повинен проходити кожні три роки, але громадяни уникають процедури перереєстрації, тому дані обліку МВС менше фактичної кількості.

Вогнепальною зброєю, спеціально призначеною для забезпечення особистої безпеки громадян є, так звана, «травматична зброя» або «травмати», обіг якої визначений в наказі МВС № 622 від 21.08.1998 р. (зі змінами аж до 2018 р.), де така зброя має законодавчу назву «пристрію для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами несмертельної дії». До неї відносяться єдиний вид вогнепальних пістолетів (за класифікацією – це вогнепальна короткоствольна гладкоствольна зброя), право на володіння якою має найбільше поширене серед населення, але тільки для певних категорій громадян. Саме до цих категорій відносяться правники, професійна діяльність яких потребує захисту особистої безпеки. Згідно наказу МВС від 13.06.2000 р. № 379ДСК право на володіння та застосування вогнепальної травматичної зброї для захисту особистої безпеки мають: працівники суду, правоохоронних органів та їх близькі родичі, особи, які беруть участь у кримінальному судочинстві, а також журналісти і позаштатні журналісти; депутати України; члени громадських формувань з охорони громадського порядку і державного кордону; військовослужбовці (крім тих, хто проходить строкову військову службу); державні службовці, які мають категорії й ранги. За даними «Асоціації»

на руках громадян знаходиться не менше 300 тисяч травматичних пістолетів.

За даними американської аналітичної компанії Small Arms Survey в 2017 році на руках у населення в Україні сумарно знаходилися близько 4,4 мільйона одиниць легального і нелегального зброї. Але на обліку МВС знаходиться тільки 1 мільйон. На думку Г. Учайкіна правова проблема обліку зброї в Україні полягає в тому, що українські законодавці не приймають єдиний закон, який би ефективно регулював обіг зброї в країні. Запропонований «Асоціацією» законопроект № 1135–1 «Про цивільну зброю і боєприпаси в Україні» ще з 2014 року лежить без розгляду в комітетах Верховної Ради. Крім того, у Верховній Раді з 2000 року жодного з близько 10 зареєстрованих у парламенті законів про легальний продаж та носіння вогнепальної зброї так і не було ухвалено, зокрема, «Про зброю», «Про обіг зброї невійськового призначення», «Про вогнепальну зброю цивільного призначення».

Про важливість та рівень суспільної дискусії про право громадян на зброю свідчить участь у неї високопосадовців із законотворчою ініціативою: відомі висловлювання у 2016–2018 роках з підтримкою цього права Генерального прокурора Ю. Луценко, Головного військового прокурора А. Матіос, секретаря Комітету Верховної Ради з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності А. Геращенко, голови Комітету ВР з нацбезпеки і оборони С. Пашинського та інших, але також відома позиція керівництва МВС на чолі з Міністром А. Аваковим: «Я противник цього!»

Гостра дискусія з цієї проблеми, як серед громадськості, так і серед керівництва та законотворців має своїх прихильників і супротивників зі своїми аргументами «ЗА» і «ПРОТИ». Кожен з аргументів має свою «правду» і обґрунтування. Однозначної і впевненої відповіді на питання «чи доцільно дозволити громадянам вільно володіти зброєю» не має не тільки в Україні, але і в більшості держав в світі, хоча в деяких державах, наприклад в США та Молдові, зазначене право на зброю реалізується для населення.

Для пошуку шляхів вирішення цієї проблеми в доповіді проаналізовано 23 аргументів «ЗА» і «ПРОТИ» з урахуванням реальних правових, політичних, соціальних і навіть воєнних ситуацій життєдіяльності суспільства України.

Реалізація права громадян на володіння і застосування зброї вимагає внесення змін до Кримінального кодексу, до низки законів, а також прий-

няття єдиного оновленого закону про цивільну зброю. Але крім змін у законодавстві, ключовою умовою для «легалізації» короткоствольної вогнепальної зброї для населення є вирішення соціальних проблем суспільства, які створюють головні загрози незаконного застосування зброї. Тому для «легалізації зброї для населення» необхідно мати наступні умови, яких в Україні зараз немає:

- відсутність збройного конфлікту на території країни;
- відносно спокійну соціальну внутрішню ситуацію в суспільстві;
- чіткий контроль за обігом вогнепальної зброї серед населення з боку правоохоронної системи держави;
- ефективну роботу правоохоронної системи щодо забезпечення безпеки громадян і захисту від збройної злочинності;
- ефективну і непідкупну роботу судової системи щодо захисту прав громадян на особисту безпеку та «необхідну оборону», а також підвищення відповідальності за використання незаконної зброї і порушення правил безпеки поведження зі зброєю;
- систему формування та підвищення культури поведження зі зброєю у населення, знань безпечного поведження зі зброєю, для чого необхідне включення в навчальні плани юридичних закладів вищої освіти спеціальних дисциплін щодо формування культури безпеки поведження зі зброєю, насамперед, у правників!

Проведений аналіз аргументів «за» і «проти» з урахуванням ситуації безпеки в суспільстві, дозволяє автору на підставі свого особистого досвіду професійного поведження зі зброєю під час 30 календарних років офіцерської служби в Збройних Силах сформулювати наступний висновок. Дану проблему слід розглядати в комплексі широкого спектру правових, соціальних і безпекових питань. Саме по собі наявність зброї на руках всього населення проблему безпеки в суспільстві не вирішує – це правова аксіома. Зброя є тільки одним з інструментів системи безпеки, який за відсутності певних соціальних умов і системи контролю, навпаки, погіршить безпеку в суспільстві і може привести до хаосу. Але на сьогоднішній день необхідної системи контролю за зброєю та соціальних запобіжників в країні не має. Тому на теперішній час категорично **не можна** надавати право вільного володіння зброєю **всьому населенню!** Але доцільно розширити це право для певних категорій населення, які мають професійні навички поведження зі зброєю і нормальну стійку психіку, в сучасних умовах розгулу збройної злочинності.

**Кулачок-Тітова Л. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри державно-правових дисциплін Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ**

Одним із загально визнаних соціальних ризиків є старість, тобто перехід особи у групу, яка характеризується особливим психо-емоційним станом, фізіологічними реакціями організму, зниженою працездатністю та потребує підвищеної уваги з боку суспільства та, відповідно, нормативного забезпечення прав та свобод цієї категорії осіб. На наш погляд, найбільш доречним у цьому випадку є застосування категорії «забезпечення права на гідне життя», як найбільш змістовної, порівняно із «правом на гідний рівень життя», яке зорієнтоване, насамперед, на забезпечення матеріальної складової турботи суспільства та держави щодо осіб похилого віку. Також досить широко застосовується і категорія «права на гідне існування», але видається, що в цьому випадку змістом є швидше забезпечення біологічного існування людини як живої істоти.

Полеміка щодо правомірності використання категорій «гідний рівень життя» чи «достатній рівень життя», що застосовуються і у науці, і у різних нормативних актах, вирішується на користь першої, як більш притаманної сучасному розумінню людини як найвищої цінності суспільства, а забезпечення її життя і здоров'я, честі і гідності – мети діяльності держави. Що ж до гідності, то матеріальний рівень життя, безумовно, має значення, але не може бути єдиним критерієм для людини як соціальної істоти, для якої важливі повага, наявність близьких, внутрішні переконання, честь та інші речі нематеріального характеру, які визначають якість життя не менше, а можливо навіть більше, ніж рівень достатку.

Старість є, мабуть, найбільш поширеним соціальним ризиком, оскільки, за умови нормального плину життя, вона настає практично у кожній людини. Певним чином людська солідарність базується на розумінні, що якісь події можуть відбутися з кожним. І якщо безробіття чи нещасний випадок на виробництві найчастіше перебувають у категорії «вірогідний», то старість – у категорії «прогнозований» чи «майбутній». Середня тривалість життя в історії існування людства змінювалась від 20–30 років

у первісному суспільстві до 70–80 років, а то й вищої тривалості у сучасних розвинутих державах. Статистичні дані говорять, що частка осіб, які перетнули 90-річний рубіж зростає з кожним роком. Ставлення суспільства до старих людей було різним – від повного неприйняття (відомі культури, у яких немічних старих просто виганяли з громади як непотрібний баласт, не цікавлячись їхньою подальшою долею) до великого шанування та покорі (старійшини, які доживали до п'ятдесяти років досить довго були рідкісним явищем, користувалися загальною пошаною, були носіями досвіду, історичної пам'яті та мудрості).

Розуміння старості у різних народів теж різниться. У деяких культурах старими вважаються ті, хто має соціальний статус бабусі чи дідуся, тобто вже має онуків, в деяких – ті, хто вже не може виконувати обсяг роботи нарівні з молодими, тобто частково втратив працездатність. Є більш біологічно обґрунтоване розуміння цього періоду життя – старість визначають як час від моменту, коли особа втрачає здатність до дітонародження і до її смерті.

У Європі, Україні, США та багатьох інших державах для визначення періоду, коли настає старість, користуються категорією «пенсійний вік». Відповідно, від нормативно встановленого віку виходу на пенсію відраховується період так званого «похилого віку». Для України, відповідно, це вік від 60 років та старший, в категорію осіб, що потребують посиленої уваги з боку держави з метою соціального захисту, включають також чоловіків та жінок, які молодше зазначеного віку не більш, ніж на 1,5 року. Статистика говорить, що частка людей віком 60 років і більше у нашій державі становить понад 21 відсоток і є однією з найвищих у світі (за оцінками експертів Україна входить до 30 «найстаріших» країн світу).

В розвинутих державах, де, як правило, встановлений більш пізній, порівняно з Україною, вік виходу на пенсію, а також є більш високою якість життя, період після виходу на пенсію називають «третім віком», бо він сприймається як час, коли людина користується законним правом на нові враження, присвячуючи свій час подорожам, хоббі, культурним подіям, одержує освіту. Щодо останнього положення варто згадати Меморандум про безперервну освіту Комісії Європейського Союзу від 30 жовтня 2000 р., у якому наголошується на необхідності активного залучення людей «третього віку» до навчання з метою адаптації до умов життя, що стрімко змінюються, набуття нових або підвищення існуючих професійних навичок. Саме представники цього віку – громадяни економічно розвинутих країн – найбільш активно подорожують, відвідують різноманітні

мистецтвознавчі курси, організують власні клуби, спілки, займаються творчістю.

Європейські науковці останнім часом виділяють ще й «четвертий вік» – благородну, неквапливу, шановану старість. Він настає в період, коли людина вже не може активно подорожувати, займатися улюбленим хобі, але все же є джерелом мудрості, духовності та хранителем традицій. Це вік приблизно від 75 до 90 і старше років. За медичною термінологією категорія «довголіття» застосовується, як правило, до осіб віком від 90 років і старших.

Одним із найбільш вразливих факторів старості, який заважає особі відчувати себе повноцінною у суспільстві, та, відповідно, шкодить повноцінному відчуттю гідності, є зупинення трудової діяльності. Після виходу на пенсію виникає незаповнений час, який був раніше присвячений роботі. Намагання знайти інший вид діяльності часто не мають успіху, оскільки особі вже має знижену працездатність і часто не є привабливою для роботодавця через похилий вік. Виникає відчуття непотрібності, ізоляції від життя, самотності, навіть за наявності родини, члени якої продовжують займатися своїми власними справами, відповідно, депресія та погіршення самопочуття.

Важливим завданням соціальної держави стосовно забезпечення прав осіб похилого віку є організація їхнього активного довголіття. Тому, поряд із звичною для нашого суспільства організацією соціальної допомоги особам, які втратили здатність до самообслуговування, у стаціонарних умовах або вдома, останніми роками в Україні розвивається система організації здорового та активного довголіття. Зокрема, у січні 2018 року Уряд схвалив Стратегію державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року, спрямовану на реалізацію положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Мадридського міжнародного протоколу з питання старіння та з метою створення сприятливих умов для здорового старіння та активного довголіття, адаптації суспільства до подальшого демографічного старіння та забезпечення рівних можливостей для людей будь-якого віку.

На розвиток Стратегії був розроблений та схвалений план дій, серед заходів якого стимулювання продовження трудової діяльності та забезпечення гнучкого режиму робочого часу для працівників похилого віку, сприяння їх волонтерській діяльності; поліпшення умов праці для запобігання необґрунтованому скороченню періоду трудової діяльності та погіршенню стану здоров'я працівників; сприяння ініціативам з обміну

досвідом і знаннями між поколіннями, розширення можливостей для передачі накопиченого досвіду працівниками похилого віку; формування політики навчання протягом життя з метою залучення громадян похилого віку до участі в освітніх процесах, розширення можливостей оволодіння новими професійними та загальноосвітніми навичками, зокрема у сферах сучасних комунікацій, комп'ютерної та інформаційної грамотності; сприяння ресоціалізації громадян похилого віку, в тому числі внутрішньо переміщених осіб, у життя громади; заохочення до здорового способу життя осіб усіх вікових груп як умови здорового старіння та активного довголіття, у тому числі сприяння фізичній активності громадян похилого віку; підвищення рівня поінформованості громадянського суспільства, зокрема громадян похилого віку, щодо здорового старіння та активного довголіття, якості життя в похилому віці, профілактики захворювань та надання геріатричної допомоги, формування у громадян похилого віку, їх родичів, помічників/доглядальників навичок збереження здоров'я та догляду за хворими; передбачення в системі підготовки та післядипломної освіти медичних і соціальних працівників вивчення питань надання різних видів геріатричної допомоги, забезпечення активного довголіття та гідної якості життя в похилому віці та інші заходи спрямовані на забезпечення максимально високої якості життя старшого покоління.

Ця робота проводиться, насамперед, соціальними установами, підпорядкованими Міністерству соціальної політики України. Так, за даними сайту Міністерства соціальної політики України в нашій державі нині функціонує 817 територіальних центрів соціального обслуговування (46 із них у Харківській області), діяльність яких спрямована, у тому числі, і на роботу з особами похилого віку. Велика частина діяльності цих соціальних установ спрямована на безпосередню побутову та медичну допомогу тим, хто її потребує, але в цих закладах також ведеться досить різноманітна соціальна робота з особами похилого віку з метою організації активного життя і довголіття. Центральним та місцевим органам влади запропоновано у закладах освіти проведення заходів щодо гідного ставлення до громадян похилого віку, пояснення їхніх вікових особливостей, формування поваги, виховання солідарності поколінь, недопущення дискримінації; організацію зустрічей з громадянами похилого віку щодо обміну досвідом тощо.

Цей напрямок державної політики сприяє реалізації положень статті 23 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, відповідно до якої держави зобов'язуються надати особам похилого віку можливість

якомога довше залишатися повноцінним членом суспільства; можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони того забажають, та забезпечити особам похилого віку, які проживають у будинках для перестарілих, гарантій належної допомоги із повагою до їхнього особистого життя і гарантій участі у прийнятті рішень, що стосуються умов життя у їхньому будинку для перестарілих.

Виходячи із головного постулату – забезпечення людської гідності – хотілося б, щоб і надалі соціальне законодавство, яке стосується прав і свобод осіб похилого віку, створювало основу для забезпечення останнім гармонійного та активного життя, на яке вони, безумовно, заслуговують.

**Малюга Л. Ю.,**

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## **ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА**

У системі соціального страхування Німеччини важливе місце відведено пенсійному страхуванню. Метою пенсійного страхування є покращення та відновлення працездатності застрахованих осіб; надання пенсій у зв'язку з професійною та загальною непрацездатністю; виплата пенсій по старості, а також, надання пенсій у випадку втрати годувальника. Пенсійна система Німеччини, як і пенсійна система України, є трірівневою: 1) державне обов'язкове пенсійне страхування; 2) виробниче пенсійне страхування; 3) приватне страхування (Пенсійна система Німеччини. URL: <http://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Germany.pdf>). Тобто, у цілому дана модель є подібною до тією, яка передбачена Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р., з тією різницею, що другий рівень пенсійної системи в Україні також є державним. Обов'язкове пенсійне страхування в Німеччині поділяється

на пенсійне забезпечення державних службовців – федеральний рівень і пенсійне забезпечення робітників – земельний рівень. Утримання внесків і виплата пенсій здійснюється в єдиному інформаційному режимі, за єдиною системою персоніфікованого обліку. Як і в Україні, кошти не накопичуються, тому сьогоднішні працівники платять сьогоднішнім пенсіонерам. Якщо людина не працювала якийсь період життя або виявилась вимушеним переселенцем, ці витрати покриваються з федерального бюджету. При цьому, в інформаційних джерелах зазначається, що лише на утримання біженців виділяється 22–55 мільярдів євро на рік (Як влаштована система соціального забезпечення у Німеччині. URL: <https://migrant.biz.ua/nimechina/zhittya-de/sotsialne-zabezpechennia.html>).

Тобто, внески працюючих осіб не є єдиним джерелом наповнення відповідних фондів у Федеративній Республіці Німеччина. Окрім того, держава фінансує виплати колишнім співвітчизникам, що проживають у даний час у 89 країнах світу (Пенсійна система Німеччини. URL: <http://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Germany.pdf>).

Однією із проблем пенсійного забезпечення в Україні традиційно називають дефіцит коштів Пенсійного фонду України. Наприклад, у Державному бюджеті України на 2019 рік закладено близько 167,5 мільярдів гривень на покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду України (Про Державний бюджет України на 2019 рік: Закон України від 23.11.2018 №2629-VIII).

Як свідчить досвід Федеративної Республіки Німеччина, така практика є цілком прийнятною для європейських держав, втім варто враховувати різні розміри державних бюджетів обох держав та загалом економічні можливості. Німеччина додатково фінансує відповідні фонди із державного бюджету, оскільки це дозволяють фінансові можливості держави. У свою чергу, Україна вимушено здійснює таке фінансування через низку демографічних та економічних проблем (поступове старіння населення та збільшення частки пенсіонерів, існування тіньових заробітних плат тощо).

Для виходу на пенсію в Федеративній Республіці Німеччина встановлено пенсійний вік 65 років, але разом із тим, в Німеччині поширена практика дострокового виходу на пенсію (60 років – жінки, 63 роки – чоловіки). На думку науковців, це призвело до фактичного зниження пенсійного віку і негативно позначилося на реалізації пенсійного забезпечення (Карлін, М. І. Фінанси країн Європейського Союзу: навч. посіб.: М-во освіти і науки. України. К.: Знання, 2011. 640 с. с. 36). В той же час,

у статті 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-ХІІ визначено, що право на пенсію за віком в Україні мають чоловіки – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років та жінки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років. Слід акцентувати увагу, що норми українського законодавства є більш доцільними для вітчизняних реалій. Наприклад, із 100 тис. осіб віком 20–64 роки у 2013 році не доживали до 65 років 39,7% чоловіків в Україні (Левчук Н. М. Здоров'я і тривалість життя в Україні у контексті формування передумов інноваційної зайнятості. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1. С. 54–65). Тобто, при встановленні пенсійного віку у розмірі 65 років, як і у Федеративній Республіці Німеччина, значна частина населення України не зможе дожити до моменту виходу на пенсію. Щодо практики дострокового виходу на пенсію, в Україні вона також передбачена статтями 51–55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991, якими встановлено, що право на пенсію за вислугу років мають: 1) окремі категорії працівників авіації та льотно-випробного складу; 2) робітники локомотивних бригад і окремі категорії працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та метрополітені; 3) водії вантажних автомобілів, безпосередньо зайнятих в технологічному процесі на шахтах, у рудниках, розрізах і рудних кар'єрах на вивезенні вугілля, сланцю, руди, породи; 4) механізатори (докери-механізатори) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах, а також плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють на акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутріміського сполучення); 5) працівники експедицій, партій, загонів, дільниць і бригад, безпосередньо зайняті на польових геологорозвідувальних, пошукових, топографо-геодезичних, геофізичних, гідрографічних, гідрологічних, лісовпорядних і розвідувальних роботах; 6) робітники і майстри (у тому числі старші майстри), безпосередньо зайняті на лісозаготівлях і лісостві, включаючи зайнятих на обслуговуванні механізмів і обладнання; 7) деякі категорії артистів театрів та інших театральних-видовищних підприємств і колективів; 8) працівники освіти, охорони здоров'я, а також соціального забезпечення, які в будинках-інтернатах для престарілих та інвалідів і спеціальних службах безпосередньо зайняті обслуговуванням пенсіонерів та інвалідів; 9) спортсмени. В Федеративній Республіці Німеччина достроковий вихід на пенсію стосується ширшого кола осіб, але починаючи із 1992 року спостерігається-

ся поступова відміна дострокового виходу на пенсію. Тож, на сьогодні законодавство дозволяє вихід на пенсію в 60 років для: 1) осіб, які втратили роботу; 2) жінок, які сплатили внески, але працювали неповний робочий день; 3) інвалідів II групи. Відповідно, працівники, які мають 35 років стажу, отримують право піти на пенсію в 63 роки. В даний час число людей, що пішли на пенсію раніше 65 років, становить 20% від загального числа пенсіонерів. Тобто, у даному контексті, німецька система включає все ж меншу кількість категорій осіб, які мають право на достроковий вихід на пенсію. Українська система має більш «соціальний» характер.

Не дивлячись на це, система пенсійного забезпечення Німеччини є досить прогресивною, тому що надає змогу особі зі стажем 45 років отримувати пенсію, яка відповідає 70% середньої заробітної плати, а розмір додаткової добровільної пенсії складає 25–40% державної базової пенсії (Карлін, М. І. Фінанси країн Європейського Союзу: навч. посіб.: М-во освіти і науки. України. К.: Знання, 2011. 640 с.). При цьому, в Німеччині відсутні поняття «максимальний» і «мінімальний» розмір пенсії, тому навіть при заробітній платі в 1 євро здійснюються муніципальні доплати до прожиткового мінімуму. Оскільки при обчисленні пенсії переважаючим фактором є робочий стаж, зменшення пенсійного віку спричиняє зниження розміру пенсії. Дострокова пенсія (крім пенсій для осіб, що мають 35-річний стаж) розраховується таким чином, що за кожен неробочий місяць віднімається 0,3% пенсії. Наприклад, якщо працівник пішов на пенсію в 60 років, він недопрацював до терміну 5 років, що становить 60 місяців. При множенні на 0,3% виходить, що з настанням офіційного пенсійного віку пенсія зменшиться на 18%. Загальне поліпшення умов життя спричинило збільшення тривалості життя (при падінні народжуваності), з одного боку, і можливість пізніше починати трудову діяльність – з іншого. Таким чином, співвідношення працюючих громадян, які платять внески, і одержувачів пенсії прямує до рівноваги. Тож, у цілому спостерігається ситуація, аналогічна до вітчизняної, за якої пенсійні витрати постійно зростають, а внески зменшуються.

При цьому, уряд Федеративної Республіки Німеччина здійснює спроби змінити таку ситуацію. Окрім вищенаведеного, скорочення пенсійних виплат для осіб, які вийшли на пенсію достроково, на сьогодні розглядається питання про підвищення пенсійного віку до 67 років та підвищення внесків, адже перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини заснований на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати пра-

цівника і доплаті держави. У даному контексті, зробимо висновок про те, що такі методи не є дієвими для України, і при цьому, не один рік обговорюються в наукових колах. Щодо підвищення пенсійного віку, як нами відзначалось, в Україні на сьогодні занадто низька середня тривалість життя для того, щоб здійснювати підвищення пенсійного віку. Щодо підвищення внесків, в Україні до цих пір високий рівень так званих тіньових заробітних плат. Поки дана проблема не вирішена, підвищення внесків може призвести до зменшення рівня офіційних заробітних плат, що матиме негативний вплив на наповнення Пенсійного Фонду України.

Другий і третій рівні пенсійного забезпечення Німеччини є недержавними та передбачають добровільну участь роботодавця та працівника при стимулюючих заходах держави. Виробниче страхування або виробниче забезпечення старості засноване на тому, що підприємство доручає банкові, страховому або фондовому товариству накопичувати внески, що перераховуються роботодавцем у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати. Приватне забезпечення старості припускає внесення приватною особою коштів на формування своєї майбутньої пенсії, і при цьому, чим більше платить сам працівник, тим вища надбавка держави. Обов'язковою умовою є те, що всю накопичену суму не можна одержати одноразово, а лише розтягти одержання пенсії на все життя. Відповідно, існує безліч накопичувальних програм по короткострокових і довгострокових вкладах, адже всі банки мають при собі недержавні пенсійні фонди і гроші клієнта (підприємства від імені працівника або самого працівника) спрямовуються в існуючий фонд та можливе створення нового фонду. Зважаючи на те, що дана система в Україні лише запроваджується, сьогодні проблематично зробити порівняння вітчизняної моделі та моделі Федеративної Республіки Німеччина.

Таким чином, проаналізувавши пенсійне забезпечення населення Федеративної Республіки Німеччина варто зробити наступні висновки: 1) за змістом та структурою німецька та українські системи є подібними; 2) в Німеччині спостерігається тенденція до підвищення пенсійного віку та страхових внесків, але запозичення такого досвіду у вітчизняних реаліях на сьогодні є проблемним; 3) пенсійна система Німеччини характеризується високим рівнем пенсійних виплат, але пенсійний фонд даної держави характеризується суттєвим дефіцитом коштів, внаслідок якого, як і в Україні, є залежним від державного бюджету; 4) в Федеративній Республіці Німеччина розвинута система недержавного пенсійного страхування, але на даний момент в силу того, що вітчизняні другий та третій

рівні пенсійного забезпечення все ще перебувають на стадії становлення, поки зарано говорити про наявність проблем у цій сфері.

**Новак І. М.,**

канд. екон. наук, ст. наук. співробітник,  
провідний науковий співробітник відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ ІДЕЇ СОЛІДАРНОСТІ В МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ**

Питання збалансування солідарної пенсійної системи як механізму соціального забезпечення громадян у старості, а також зменшення податкового навантаження на заробітну плату для стимулювання економічного зростання є предметом перманентної наукової дискусії, в основі якої лежить феномен трансформації сучасної моделі соціальної держави. Окремі експерти виступають за скасування Єдиного соціального внеску (ЄСВ), ліквідацію Пенсійного фонду та фактичну відмову від системи загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗОДСС), в основі якої лежить ідея солідарності. В теоретичному плані це означає рух до так званої «мінімальної держави», яка не порушує прав людей і при цьому обмежена виключно функціями захисту від сили, крадіжки, шахрайства тощо. В 1970-х роках модель «мінімальної держави», запропонована ідеологом лібертаріанства Р. Нозіком (*Nozick R.*) у роботі «Анархія, держава та утопія» (1974), опонувала теорії справедливості американського філософа соціального лібералізму Дж. Ролза (*Rawls J. B.*), сформульованій ним в контексті перегляду класичної теорії суспільного договору Дж. Локка (*Locke J.*), Ж. Руссо (*Rousseau J.*) та І. Канта (*Kant I.*). Остання виходить з того, що люди відмовляються від власних суверенних прав на користь держави задля забезпечення своїх інтересів за її посередництва, та визначає суспільний договір (або соціальний контракт) як угоду, що досягається громадянами з питань правил і принципів державного управління і має відповідне правове оформлення.

Об'єктивні перетворення в сфері праці під впливом науково-технічного прогресу призвели до ствердження в середині ХХ ст. індустріальної парадигми, в межах якої баланс патерналізму та неолібералізму забезпечувався соціальною державою за допомогою солідарності поколінь і найманих працівників. Практичним його втіленням є визначення у документах міжнародного трудового права переліку соціальних ризиків, захист від яких є обов'язком держави. Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (від 28.06.1952, ратифікована Україною 16.03.2016) відносить до таких ризиків хворобу, безробіття, старість, трудове каліцтво та професійні захворювання (непрацездатність, інвалідність, втрата годувальника), вагітність і пологи. Зазвичай їх компенсують за допомогою виплат через солідарну систему соціального страхування, у фінансуванні якої беруть участь застраховані особи.

У 1998 році були прийняті Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЗОДСС), якими передбачалось запровадження наступних видів страхування: пенсійного, медичного, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності. Згідно з ними, за кожним з видів страхування (крім медичного) були прийняті закони прямої дії, на засадах солідарності, паритетності і трипартизму створені відповідні фонди. У 2011 році внески до фондів об'єднали в Єдиний соціальний внесок (ЄСВ), адміністрування якого здійснював Пенсійний фонд України. Однак після 2013 року цю функцію перебрало на себе Міністерство доходів і зборів України, а в 2014 році – Державна фіскальна служба. Таке фактичне «одержавлення» ЄСВ, що за своїм економічним змістом належить до системи оподаткування, закріплено в Податковому кодексі України. У 2016 році ЄСВ був значно зменшений – з 36,76–49,7% (в залежності від класу професійного ризику виробництва) до 22% від суми заробітної плати (доходу, прибутку від діяльності) застрахованої особи. Цей крок не став каталізатором відповідного зростання ділової активності, легалізації зайнятості та підвищення заробітної плати, а відтак збільшення надходжень коштів до системи ЗОДСС.

Таким чином, рішення про запровадження ЄСВ і передача його адміністрування до державних фіскальних органів стали початком дифузії основ системи ЗОДСС, ідеологія та архітектура якої були сформовані на солідарних засадах і цілком відповідали міжнародним соціальним та тру-

довим стандартам. Подальші зміни в управлінні фондами, зменшення розміру ЄСВ, а також наявні масштаби прихованих трудових відносин і неформальної зайнятості в країні призвели до формування суттєвих фінансових та функціональних дисбалансів, що унеможливають надання належного соціального захисту застрахованим особам та мають наслідком девальвацію трудового внеску до солідарної системи соціального страхування, що є особливо відчутним у випадку пенсійних виплат. За таких умов, коли результат «гри за правилами» солідарної системи соціального страхування не влаштовує усіх трьох її учасників, вочевидь, потрібно змінювати правила.

Виникнення соціальної держави, заснованої на ідеї солідарності, пов'язують з О. Бісмарком, який вперше в Європі декларував соціальні права громадян (на захист від безробіття, охорону праці та здоров'я та ін.), тоді як сама модель матеріального забезпечення непрацездатних членів суспільства була відповіддю на розвиток машинного виробництва та виникнення інституту найманої праці. Сучасна європейська модель соціальної держави перебуває в процесі реформування та має дати відповідь на головні виклики ХХІ століття – технологічні, демографічні зміни і глобалізацію. Скорочення традиційних робочих місць у виробничому секторі, низький рівень народжуваності та стрімке зростання чисельності людей літнього віку перетворюють солідарні пенсійні системи на фінансові піраміди, де ті, хто приєднався пізніше, не мають шансів на отримання адекватних виплат. Отже, перед суспільством постає завдання пошуку нового змісту і механізмів забезпечення солідарності, здатних у цих нових умовах збалансувати інтереси ключових стейкхолдерів (або зацікавлених сторін) – людини, бізнесу і держави.

На роль одного з механізмів «нової солідарності» претендує соціальна концепція безумовного базового доходу, що полягає у виплаті державою певної суми грошей кожному члену суспільства, незалежно від рівня його заробітку та необхідності виконання роботи. Ця ідея має як прихильників, так і критиків. Останні вважають, що виплата людям незароблених грошей спричинятиме зменшення трудової активності та збільшення податків і патерналізму. В 2016 році введення безумовного базового доходу не підтримали громадяни Швейцарії, однак цього року його вже запровадив уряд Італії, ряд інших країн світу також випробовує цю соціальну новацію. В межах концепції базового доходу ЄС запровадив програму боротьби з бідністю вартістю 13 млн євро. Відомі економісти М. Фрідман (*Friedman M.*) і Ф. Гаєк (*Hayek F. A.*) вважали його найкращим методом

подолання бідності. Надання безумовного базового доходу в контексті «зменшення праці, яку роботи роблять гірше за людей» підтримав І. Маск (*Musk E. R.*), а засновник Facebook М. Цукенберг (*Zuckerberg M.*) вбачає в ньому необхідність для гарантування кожному можливості пробувати нові ідеї.

В даному контексті, солідарність поколінь і найманих працівників може трансформуватись у солідарність за ознакою наявності роботи як суспільного привілею, коли зайняті члени суспільства допомагатимуть тим, хто не матиме доступу до можливостей зайнятості в звичному для нас сенсі. Генеральний секретарь Міжнародної конфедерації профспілок Ш. Барроу говорить, що сьогодні в світі 60% працівників є неформально зайнятими. Це є чинником формування високих соціальних ризиків виключення для таких працівників і фінансових ризиків для солідарних систем соціального страхування.

Саме тому сучасна солідарність як інструмент збалансування суспільних інтересів у трикутнику «людина-бізнес-держава» вимагає суспільного консенсусу щодо усвідомлення актуального потенціалу соціальних трансформацій та напрацювання якісно нових варіантів дій на зразок запровадження концепції безумовного базового доходу.

**Прийменко О. С.,**

канд. юрид. наук, доц., доцент кафедри суспільних наук Харківського національного університету мистецтв імені І. П. Котляревського

## **НАБУТТЯ СТАТУСУ ДИТИНИ, ПОЗБАВЛЕНОЇ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ, ТА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ПРАВА (НА ПРИКЛАДІ СУДОВОЇ СПРАВИ)**

Право соціального забезпечення має спиратися на основоположні принципи права. При цьому не слід забувати про вивчення особливостей їх конкретної реалізації під час судових розглядів щодо соціальних прав особи.

Проаналізуємо постанову Заставнівського районного суду Чернівецької області від 04 жовтня 2017 р. у справі № 716/944/17. Позивач звернувся до суду із позовом до органу опіки та піклування Заставнівської район-

ної державної адміністрації про визнання дій державного органу неправомірними та просив зобов'язати відповідача надати статус дитини, позбавленої батьківського піклування відповідно до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». Батько позивача був позбавлений по відношенню до нього батьківських прав. На час смерті матері позивач не досяг повноліття і залишився проживати у бабусі, яка здійснювала за ним догляд та займалася його вихованням.

Після звернення з проханням надати йому статус особи з числа дітей, позбавлених батьківського піклування, йому було відмовлено в задоволенні заяви щодо надання відповідного статусу. Відповідач аргументував це тим, що позивач на момент звернення до них вже досяг повноліття, а служба у справах дітей може вирішувати питання стосовно дітей віком до 18 років.

Позивач натомість пояснив, що бабуся вчасно не повідомила службу у справах дітей про те, що він залишився без батьківського піклування внаслідок втрати своєї доньки та у зв'язку з необізнаністю. Крім того, він просив врахувати, що від дня смерті матері до його повноліття залишалося лише 19 днів, внаслідок чого йому було важко отримати всі необхідні документи.

Дослідивши та оцінивши зібрані по справі докази, вислухавши пояснення сторін по справі, суд задовольнив позовні вимоги. Дії відповідача щодо ненадання статусу дитини, позбавленої батьківського піклування, були визнані протиправними. Суд зобов'язав орган опіки та піклування розглянути питання про надання позивачу статусу дитини, позбавленої батьківського піклування відповідно до вимог Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування».

Зазначена постанова прямо чи опосередковано підіймає декілька питань, що мають як практичне, так і теоретичне значення. Суд прийняв до уваги факт, що від дня смерті матері до настання повноліття залишалося 19 днів. Постає питання щодо допустимості відхилення від формальних вимог Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». Чи це створює загрозу законності? Адже формулювання «та обставина, що законний представник дитини не звернувся протягом 18 днів до служби у справах дітей з метою надання дитині відповідного статусу не може позбавити вказану дитину передбачених чинним законо-

давством соціальних гарантій та пільг» може створити «спокусу» для інших заявників розтягнути час звернення, посилаючись на подібні обставини.

Відповідь, як на мене, лежить у площині вказівки на судовий розсуд з усіма його небезпеками та перевагами. З матеріалів справи вбачається, що суддя цілком правильно прийняв рішення. Йому вдалося поєднати застосування судового розсуду і основоположних принципів права.

Як влучно зауважував відомий фахівець з питань суддівського розсуду А. Барак, суд виступає лакмусовим папірцем принципу верховенства права. Отже не дивно, що у цій справі суддя посилається на практику Європейського суду з прав людини та принцип верховенства права, хоча тут слід зробити й свої зауваження та доповнення. Зокрема, у постанові суду вказується на «якість» закону та юридичну визначеність. На мій погляд, аналізовані норми Закону є зрозумілими, доступними кожній особі. Оцінка судом положень Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» як таких, що не відповідають вимогам «якості», є доволі суперечливою.

Із загальної теорії права відомо про різні визначення верховенства права, що відповідають формальним чи матеріальним концепціям. У досліджуваній справі більше уваги слід звертати на матеріальний аспект верховенства права. Як зазначає Б. Таманага, матеріальні теорії включають вимогу до закону узгоджуватися з правовими, моральними принципами. Отже, утверджуються ідеї рівності, доступності соціальних пільг і гарантій.

Слід погодитися з тим, що суд звернув увагу на обставини, які склалися *de-facto*, зазначивши: «позивач набув відповідний статус, однак з огляду на невеликий строк, який залишався до досягнення ним повноліття, не встиг формально виконати всі вимоги закону». Таким чином, забезпечується існування права людини на соціальний захист в режимі реального часу без декларативної складової.

Посилання на принцип верховенства права, на мою думку, має бути доповнено вказівкою на принцип добросовісності, який має важливе значення в механізмі правового регулювання і гарантуванні прав людини. Так, С. П. Погребняк чітко підкреслив, що «добросовісність – це реалізація прав і дотримання обов'язків не лише відповідно до букви права, але й відповідно до його духу». Як й інші принципи права, принцип добросовісності має абстрактний характер. Його практичне використання ускладнюється тим більше, що згаданий принцип базується на моральних

категоріях. У контексті судової справи варто навести позицію Л. Фуллера, що принцип верховенства права полягає в тому, що державна влада добросовісно застосовуватиме норми, які визначають права і обов'язки. Якщо принцип верховенства права не означає цього, то він не означає нічого. Слід додати, що з аналізу постанови суду, в діях позивача і його бабусі не вбачається недобросовісна поведінка.

Отже, на прикладі проаналізованої постанови суду була підтверджена необхідність використання основоположних принципів права для ефективного забезпечення права людини на соціальний захист.

**Пузирна Н. С.,**

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

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА АДАПТАЦІЇ УЧАСНИКІВ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ**

Професійна реабілітація учасників антитерористичної операції (далі – АТО) після закінчення бойових дій набуває особливого значення для нашого суспільства.

Термін «професійна реабілітація» міститься в ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та визначається як система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадаптації, навчання, перенавчання чи перекваліфікації з можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням з урахуванням особистих схильностей та побажань особи.

До основних нормативно-правових актів у сфері правового регулювання професійної реабілітації та адаптації учасників АТО в Україні можна віднести:

1) Постанову Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року №416 «Про Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції»;

2) Указ Президента України від 18 березня 2015 року № 150 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції»;

3) Порядок організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2017 року № 432;

4) Концепцію Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реабілітації учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року, схвалену Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 року № 475-р;

5) Положення про Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій, затверджену Указом Президента України від 22 листопада 2018 року № 386/2018.

Постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року № 416 «Про Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції» передбачено, що Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції є центральним органом виконавчої влади України, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики і який реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених із військової служби, та учасників антитерористичної операції. А одним з основних завдань цієї служби є реалізація державної політики у сфері: соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених із військової служби, а також учасників антитерористичної операції.

З метою вирішення нагальних питань реабілітації та реабілітації учасників антитерористичної операції Указом Президента України від 18 березня 2015 року № 150 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції», зокрема, передбачено розроблення із залученням обласних, Київської міської держадміністрацій та затвердження Кабінетом Міністрів України державної цільової програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації учасників антите-

рористичної операції, передбачивши організацію співпраці з міжнародними організаціями щодо започаткування нових і продовження реалізації наявних відповідних міжнародних проектів.

Відповідно до п. 2 Порядку організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції професійна адаптація – заходи, спрямовані на відновлення та вдосконалення професійних навичок і умінь шляхом професійного навчання, надання інформаційних, консультативних та профорієнтаційних послуг із зазначених питань, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Порядок передбачає, що професійна адаптація учасників антитерористичної операції за робітничими професіями здійснюється шляхом професійної орієнтації, первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з урахуванням їхніх навичок, умінь та побажань.

Розробленням програм професійної реабілітації учасників АТО займається безпосередньо український уряд. Так, зокрема, уряд затвердив Концепцію Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реадаптації учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки й оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року (далі – Програми). Це сприятиме удосконаленню державних стандартів реабілітаційних, соціальних та психологічних послуг з урахуванням провідного світового досвіду. У результаті виконання Програми передбачається створити систему реабілітації та реадаптації учасників, здатну надавати послуги понад 350 тис. осіб із забезпеченням проведення моніторингу їхнього фізичного та психологічного стану, адаптації в суспільні процеси, зокрема у формі працевлаштування та зайнятості, та реагування на їхні потреби в зазначених сферах. Така система може стати модельною для організації реабілітації інших цільових груп населення (осіб, які постраждали від природних або техногенних катастроф, внутрішньо переміщених осіб та інших категорій населення). Кінцевою метою виконання Програми є створення та повноцінне функціонування цілісної системи реабілітації та реадаптації учасників, забезпечення застосування чіткого прозорого механізму адміністрування їхніх потреб для здійснення повноцінної реадаптації учасників до цивільного життя, а також створення умов для активного залучення до цього процесу органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, міжнародних організацій.

З метою забезпечення належних умов для реалізації учасниками бойових дій, які брали участь в антитерористичній операції та заходах із забезпечення національної безпеки й оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, права на реабілітацію, зокрема й професійну, Указом Президента України створено інститут Уповноваженого Президента України з питань реабілітації учасників бойових дій. Так, одним з основних завдань Уповноваженого є моніторинг ситуації щодо забезпечення реалізації права на реабілітацію учасників бойових дій, які брали участь в антитерористичній операції та заходах із забезпечення національної безпеки й оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, та внесення в установленому порядку Президентові України пропозицій щодо припинення порушень у цій сфері, удосконалення системи реабілітаційних заходів.

Враховуючи вищевикладене приходимо до висновку, що для удосконалення правового регулювання професійної реабілітації та адаптації учасників АТО необхідно запровадити низку спеціальних програм саме професійної реабілітації та адаптації цієї категорії осіб. На наш погляд, необхідним є також надання учасникам АТО додаткових гарантії зайнятості, передбачених Законом України «Про зайнятість населення» для окремих категорій громадян.

**Скоробагатько А. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри цивільного та трудового права Національного університету «Одеська морська академія»

## **ПРОБЛЕМНІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА ЗБІЛЬШЕННЯ ПЕНСІЇ**

Визначення розмірів пенсій на всіх етапах становлення пенсійного законодавства мало свої особливості, але завжди це питання було актуальним.

На сучасному етапі виникає необхідність аналізу окремих положень ст. 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». На наш погляд, потребують додаткового аналізу закріплені

умови збільшення пенсії за віком, оскільки законодавцем закладені певні протиріччя у п. 1 ст. 26 і п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону. Так, у п. 1 ст. 26 визначено, що особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу по 31 грудня 2017 р. не менше 15 років, з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року – не менше 25 років, а, починаючи з 1 січня 2019 року, кожний рік страховий стаж збільшується на 1 рік і з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року має бути не менше 34 років, а з 1 січня 2028 року – не менше 35 років. Таким чином як для чоловіків, так і для жінок, законодавцем визначені єдині умови збільшення до 35 років страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком. Варто наголосити, що при призначенні пенсії за віком диференціація за статевою ознакою до такої умови, як наявність страхового стажу, вперше за час становлення пенсійного забезпечення не передбачена.

Водночас у п. 2 ч. 1 ст. 28 закріплений механізм збільшення пенсії за віком за наявності в особи страхового стажу більшого ніж необхідний для призначення пенсії. Зокрема, визначено, що за кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 Закону, але не більш як на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком. Варто звернути увагу, що вже з 1 січня 2024 р. виникне певне протиріччя як при призначенні пенсії, так і при її збільшенні, оскільки з цієї дати по 31 грудня 2024 р. як для жінок, так і для чоловіків для призначення пенсії за віком Законом визначений страховий стаж – не менше 31 рік; а надбавка для жінок відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 28 призначається за кожний повний рік страхового стажу понад 30 років. Тобто збільшення пенсії жінкам за стаж передбачено, а права на пенсію за віком у них ще не виникло. Щоб уникнути цього протиріччя законодавець повинен синхронно закріпити механізм підвищення страхового стажу, що дає право на збільшення пенсій жінкам так само як це визначено у п. 1 ст. 26 Закону щодо збільшення страхового стажу, що дає право на призначення пенсій. З 1 січня 2028 р. страховий стаж, що дає право на збільшення пенсії має бути однаковими як для чоловіків, так і для жінок.

В сучасних умовах правильне вирішення цього питання важливе, адже підвищення пенсії за понаднормовий стаж є одним із дієвих способів заохочення громадян до збільшення періоду трудової діяльності. Ми постійно відстоюємо доцільність застосування диференціації у пенсійному забезпеченні, але такі законодавчі положення нівелюють мотивацію працювати довше. Тому вважаємо доцільним скоригувати цю норму вста-

новити єдині умови збільшення пенсій і відійти при збільшенні пенсій за страховий стаж від диференціації за статевою ознакою, адже наявний підхід законодавця є дискримінаційним по відношенню до чоловіків, оскільки їх пенсії збільшуються менше на 5 відсотків ніж пенсії жінок, а тим більше що вік виходу на пенсію зараз у них однаковий. Логіка законодавця була, у певній мірі, зрозумілою коли була різниця у пенсійному віці. Для усунення несправедливості необхідно вдосконалити п. 2. ч. 1 ст. 28 Закону, виклавши його у такій редакції: «За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 цього Закону, але не більш як на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком, передбаченого абзацом першим цієї частини, а починаючи з 1 січня 2024 р. збільшення пенсії жінкам проводити за наявності страхового стажу на: з 1 січня 2024 р. по 31 грудня 2024 р. – 31 рік; з 1 січня 2025 р. по 31 грудня 2025 р. – 32 роки; з 1 січня 2026 р. по 31 грудня 2026 р. – 33 роки; з 1 січня 2027 р. по 31 грудня 2027 р. – 34 роки; з 1 січня 2028 р. – не менше 35 років. Таким чином, починаючи з 1 січня 2028 р. необхідний для призначення пенсії і надбавки до пенсії страховий стаж як для чоловіків, так і жінок має бути однаковим – не менше 35 років. Наявний в особи понаднормовий страховий стаж не може бути обмежений».

Варто звернути увагу і на припис, закріплений у п. 1 ст. 28 Закону, який, у нашому розумінні, не витримує ніякої критики, а саме норма яка визначає, що у разі виплати застрахованій особі довічної пенсії, передбаченої цим Законом, мінімальний розмір пенсії за віком у солідарній системі зменшується на розмір довічної пенсії. Аналогічна вимога закріплена і в ч. 2 п. 1 ст. 54 Закону, де зазначено, що довічна пенсія за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування враховується під час визначення мінімальної пенсії за віком, призначеної відповідно до ст. 28 цього Закону. Нам незрозуміла позиція законодавця, адже особа, яка застрахована в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, працюючи відраховує визначені законодавством суми коштів до бюджету Пенсійного фонду і за досягнення пенсійного віку та наявності страхового стажу має право на отримання пенсії в тому числі і в мінімальному розмірі. Також особа, яка відповідно до Закону стане учасником накопичувальної системи пенсійного страхування, відраховуватиме кошти для здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та

в порядку, передбачених законом. У такому випадку виникає логічне питання, навіщо тоді бути учасником накопичувальної системи пенсійного страхування і відраховувати кошти до бюджету Пенсійного фонду, якщо потім не отримувати пенсійні виплати і, взагалі, чи потрібний тоді громадянам з такими підходами другий рівень пенсійної системи?

Враховуючи зазначене, пропонуємо внести зміни до статей 28 і 54 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Зокрема, у п. 1 ст. 28 виключити речення: У разі виплати застрахованій особі довічної пенсії, передбаченої цим Законом, пенсії або аналогічної виплати, встановленої в інших державах, мінімальний розмір пенсії за віком у солідарній системі встановлюється з урахуванням зазначених сум. У частині 2 п. 1 ст. 54 вилучити підпункт 2: Довічна пенсія за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування враховується під час визначення мінімальної пенсії за віком відповідно до ст. 28 цього Закону.

**Сташків Б. І.,**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ**

Фахівці права соціального забезпечення розглядають галузеві принципи права з позицій природного і позитивного права, а також у широкому, вузькому і доктринальному розумінні і висловили своє відношення до тих чи інших концепцій. Крім того, у галузевій науці обговорюються питання, які стосуються принципів права соціального забезпечення і по кожному з них не досягнуто порозуміння. Пропонуємо своє розуміння деяких проблем принципів права соціального забезпечення.

Загальновідомо, що ядром природного права виступають природні права людини, яким характерні такі риси: виникають одночасно з народженням особи; є невід'ємними від людини і їх наявність не залежить від волі держави; джерелом формування таких прав і свобод виступає природа; для

їх реалізації не потрібний правозастосовуючий акт компетентного органу; відсутнє офіційне джерело їх фіксації. Указані права є однаковими для всіх людей планети. Суспільство вимагає від держави визнавати, дотримувати та гарантувати природні права людини. Для цього ідеї, що стосуються природних прав і свобод, формалізуються і закріплюються в нормах позитивного права як особисті права і свободи (див. наприклад, ст. 21–35 Конституції України). Таким чином, держава демонструє своє розуміння природних прав людини і вказує, за допомогою яких засобів буде ці права захищати. Природні права розглядаються як окремі принципи права.

До природних відноситься право на життя, але право на соціальне забезпечення до них не належить, оскільки воно може бути реалізоване тільки на підставі правозастосовуючих актів. У той же час це право виступає однією із гарантій права на життя (забезпечення на фізіологічному чи соціальному рівні). Інші природні права людини враховуються при наданні особам соціальних послуг, особливо в умовах перебування в стаціонарних установах. Ідеї природного права включені до змісту загальних та галузевих принципів права.

Ідеї, на базі яких здійснюється чи може здійснюватися правове регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення, проходять три стадії: правосвідомість, норми права, правовідносини (правозастосування). Призначення цих ідей на вказаних стадіях різне: на першій – формуються, на другій – закріплюються, на третій – використовуються суб'єктами соціально-забезпечуваних правовідносин. У кожній стадії такі ідеї характеризуються певними особливостями.

У правосвідомості складаються правові засади (у радянський час їх називали правові принципи) регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення. Під ними розуміють основоположні ідеї і положення, відповідно до яких повинно здійснюватися правове регулювання надання соціального забезпечення в даний час та визначатися шляхи його подальшого вдосконалення в майбутньому. Певні ідеї стають правовими засадами за умови, що вони визнаються широким колом зацікавлених осіб. Суб'єктами таких ідей є необмежене коло людей, яке поступово звужується до професіоналів. Процес віднесення ідей до правових засад дуже тривалий: спочатку їх висловлюють окремі особи, потім їх підхоплюють інші, обговорюються в пресі, стають предметом аналізу вчених і практиків і, врешті-решт оформлюються в рішення громадських організацій, включаються до програм політичних партій, рекомендацій парламентських слухань чи науково-практичних конференцій тощо.

До компонентів соціального забезпечення належать: джерела фінансування; інфраструктура установ соціального забезпечення; соціальні випадки, які ведуть до малозабезпеченості; коло осіб, які потребують матеріального забезпечення; види, форми і способи надання соціального забезпечення; порядок надання соціального забезпечення. Відносно кожного компоненту висловлюються певні думки, формуються конкретні ідеї, які в своїй сукупності дають уявлення про бажане соціальне забезпечення. Пізніше на базі таких ідей моделюються принципи права соціального забезпечення та окремі гарантії їх забезпечення.

Необхідність соціального забезпечення зумовлена наявністю людей, у яких відсутні або втрачені чи недостатньо засобів для існування або потребують соціального обслуговування. Причинами цього є так звані соціальні випадки, які повинні бути виявлені і максимально формалізовані. До уваги беруться всі, без винятку, випадки, що негативно впливають на джерела існування. Йде обґрунтування такої правової засади, як установлення соціального забезпечення в усіх випадках настання соціально-значимих обставин.

Соціальні ризики, які не залежать від людини, указують на потенційних отримувачів соціального забезпечення. Соціальні випадки моделюються законодавцем і в залежності від його волі можуть поширюватись на різне коло людей (пенсійний вік, критерії встановлення інвалідності, коло членів сім'ї померлого годувальника, пільговий стаж, прожитковий мінімум і т.ін.) Висловлюються суперечливі думки щодо підстав (юридичних фактів) надання соціального забезпечення. У суспільстві панівною ідеєю є визнання державою рівних можливостей кожного отримувати певні види соціального забезпечення при настанні обумовлених юридичних фактів. Поширення соціального забезпечення на всіх людей, що проживають в Україні, розглядається як правова засада можливого правового регулювання соціально-забезпечуваних відносин.

Інколи людина потребує одночасно кількох видів соціального забезпечення (наприклад, призначення пенсії по інвалідності, надання житлової субсидії та окремих видів соціальних послуг). Для вирішення таких проблем у комплексі слід установити різні види пенсій, державних соціальних допомог, страхових виплат, соціальних послуг, а також побудувати розгалужену мережу соціальних служб. Формується така правова ідея як комплексне надання за потреби соціального забезпечення.

Для суспільства дуже важливо визначити розміри (обсяги) надання соціального забезпечення. Достатній, гідний, задовільний рівень забез-

печення може забезпечити такий об'єктивний критерій, як прожитковий мінімум, відносно якого ведуться гострі дебати. Пропонується його визначати за допомогою таких категорій, як потреби людини, гідний рівень її життя, соціальні стандарти. Указане положення розглядається як відповідна правова засада.

Розміри соціальних виплат з точки зору справедливості не можуть бути однаковими для всіх. При їх установленні слід урахувувати певні об'єктивні та суб'єктивні фактори. Формується правова ідея диференції видів, умов і норм соціального забезпечення.

При організації соціального забезпечення потрібно добитися його доступності, яка стосується умов надання окремих видів соціального забезпечення та порядку їх реалізації. Доступність соціального забезпечення як правова засада сприяє розширенню бази тих, які потребують соціальної підтримки.

Національна система соціального забезпечення може бути ефективною при достатньому фінансуванні, що виключно залежить від стану економіки. Однією з правових засад є правове регулювання створення і діяльності фондів, з яких пізніше постійно фінансуватимуться витрати на соціальне забезпечення.

Ці та інші загально визнані правові засади, що підкріплені фінансово, при включенні до правових актів трансформуються в принципи права. Природні права як принципи права теоретично залишаються зафіксованими в правосвідомості, а практично ті, що стосуються права соціального забезпечення, закріплені в нормах писаного права. Існує два способи фіксації принципів права: текстуальний (прямий) і непрямий (змістовний). Безпосередньо в окремих статтях закріплені внутрішньогалузеві принципи права соціального забезпечення (див. закони з окремих видів соціального забезпечення). Усі галузеві принципи права соціального забезпечення через відсутність кодифікованого нормативного акта виводяться науковцями зі змісту прийнятих законів у сфері соціального забезпечення.

Правові засади та принципи права мають спільні та відмінні риси. Вони є продуктами правосвідомості. Правові засади вказують на можливість правового регулювання в ідеалі, а принципи права розглядаються як реалізовані правові засади, тобто закладають основи реального правового регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення в даний час.

Конструювання системи принципів права соціального забезпечення залежить від розуміння науковцями термінів «соціальний захист» і «со-

ціальне забезпечення» та їх розгляд у вузькому та широкому сенсі. Соціальне забезпечення в ринкових умовах почали розглядати не тільки як матеріальне забезпечення за рахунок держави, але як будь-які види підтримки з боку держави, роботодавців, місцевих органів самоврядування та особистих заощаджень громадян. В орбіту права соціального забезпечення були включені норми фінансового та цивільного права та деяких інших галузей права. Звідси і відповідний набір принципів права. Розглянемо деякі з них.

Принцип всезагальності права на соціальне забезпечення виведений із змісту ст. 24, 46, 48 Конституції України і визначає суб'єктивний склад права на різні види соціального забезпечення. Цей принцип означає, по-перше, рівну і однакову для всіх людей можливість вимагати від уповноваженого суб'єкта конкретних видів соціального забезпечення; по-друге, указане право мають усі громадяни України і інші особи, які на законних підставах проживають в Україні за наявності відповідних юридичних фактів незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання тощо; по-третє, акцентується увага не тільки на зміст самого права, але й на можливість його реалізації найширшим колом осіб; по-четверте, українське законодавство не передбачає можливості позбавлення цього права за відповідних юридичних умов окремих категорій осіб (після жовтневого 1917 року перевороту експлуататорські класи були позбавлені не тільки права на працю, але й права на соціальне забезпечення). Не всі науковці всезагальність включають до принципів права соціального забезпечення. Мета цього принципу – заборона позбавляти певні категорії осіб права на ті чи інші види соціального забезпечення і тому його доречно включити до системи принципів вказаної галузі права.

Між фахівцями права соціального забезпечення ведуться дискусії стосовно принципів з умовною назвою «установлення соціального забезпечення в усіх випадках настання соціально значимих обставин» та «всебічність соціального забезпечення» або «гарантування соціального забезпечення при настанні соціальних ризиків та інших соціально важливих обставин, установлених законодавством». Одні їх розглядають як єдиний принцип, а інші – як відмінні. Між цими принципами є суттєва різниця: перший діє на стадії нормотворення і характеризується кількісними показниками, а другий – на стадії реалізації права, коли конкретній особі

забезпечення надається комплексно, і цей принцип характеризується якісними показниками.

Наступним є принцип диференції видів, умов і норм соціального забезпечення. Сформульований на підставі практично всіх нормативних актів, що регулюють суспільні відносини в сфері соціального забезпечення. Приводами для диференціації є організаційно-правові форми соціального забезпечення, діючі системи соціального забезпечення, його види (пенсії, допомоги, соціальні послуги), належність до відповідних груп населення. Диференціація здійснюється з урахуванням загальноправових принципів рівності, справедливості, пропорційності та ін., а також галузевих і внутрішньогалузевих принципів правосоціального забезпечення. Основним способом диференціації є пільги (додаткові матеріальні блага) та переваги (першочерговість надання забезпечення). Підставами для їх установаження найчастіше називають малозабезпеченість, особливі заслуги перед Україною, належність до певних категорій громадян. Пільги повинні позитивно сприйматися суспільством. Через перегинив пільгово-му забезпеченні зараз постійно проводяться реформи щодо їх оптимізації. Даний принцип має велике практичне значення, але належить до найменш досліджених як з боку теоретиків, так і практиків.

Принцип надання соціального забезпечення в обсягах, що орієнтує на достатній рівень життя, впливає з ч. 3 ст. 46 Конституції України. У назві цього принципу вказують на гідний або задовільний рівень життя чи на рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Такі критерії, як гідний, достатній, задовільний носять оціночний характер. Більш точним є критерій прожиткового мінімуму, але реального, а не нормативного. Щоб цей принцип не був декларативним, потрібно змінити механізм установаження та затвердження прожиткового мінімуму. Цей механізм полягає в тому, що компетентні державні та громадські органи визначають (обраховують) прожитковий мінімум, а Верховна Рада України затверджує його гарантований розмір (у даний час цей мінімум у кілька разів нижчий за реальний).

Доступність соціального забезпечення як принцип спрямований на встановлення в нормативних актах таких умов надання соціального забезпечення, яких особа може дотриматись і з часом документально довести. Найбільш яскраво він проявляється в стадії реалізації норм права. Існуючий механізм соціальних виплат слід вважати оптимальним, а порядок надання соціальних послуг потребує вдосконалення з точки зору їх до-

ступності за місцем проживання особи. Окремі вчені не згадують цей принцип або включають його до змісту інших принципів.

Принцип здійснення фінансування соціального забезпечення зі спеціальних фондів, які створені для цієї мети, поширюється на акумуляцію коштів, які йдуть на соціальні виплати фізичним особам та надання їм соціальних послуг. Їх основу складають кошти соціального страхування, бюджетні кошти та особисті заощадження людей. Останні формуються на випадок недостатності власних поточних засобів до існування (на чорний день) і, зважаючи на мету створення, їх можна віднести до соціальних. Названий принцип спонукає державу в усіх випадках установаження видів соціального забезпечення передбачати в нормативних актах джерела їх фінансування. Принцип здійснення фінансування соціального забезпечення зі спеціально створених для цього фондів повинен бути включений до системи принципів права соціального забезпечення.

У структурі принципів виділяють міжгалузеві принципи. До них належать такі, які відповідають наступним вимогам: 1) певні ідеї поширюються на дві або більше галузі права, але не на всі; 2) указані ідеї стосуються правового регулювання схожих суспільних відносин у декількох галузях права; 3) фахівці відповідних галузевих наук визнають наявність таких принципів у їх галузях права. Автор уже неодноразово підкреслював, що в праві соціального забезпечення такі принципи відсутні. Тут можна досліджувати співвідношення принципів права соціального забезпечення з принципами суміжних галузей права.

Фахівці права соціального забезпечення достатню увагу приділили вивченню принципів галузі права, але істотних успіхів не досягли. Відсутнє порозуміння щодо назви кожного принципу, їх кількості та змісту, місця в системі галузевих принципів, відмежування від загальноправових і внутрішньоправових принципів, впливу на правове регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення в цілому тощо. Настав час перевести наукові дослідження в практичну площину і приступити до підготовки глави «Принципи права соціального забезпечення» проекту кодифікованого нормативного акта, аніж вести безплідні дискусії навколо загальних питань принципів права.

Автор пропонує включити до системи принципів права соціального забезпечення наступні:

- всезагальність права на соціальне забезпечення;
- установаження соціального забезпечення в усіх випадках настання соціальнозначимих обставин;

- всебічність соціального забезпечення;
- диференціація видів, умов і норм соціального забезпечення;
- надання соціального забезпечення в обсягах, що орієнтує на достатній рівень життя;
- доступність соціального забезпечення;
- здійснення фінансування соціального забезпечення зі спеціально створених для цього фондів.

**Яковлєва Г. О.,**

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

## **СІМ'Я ЯК СУБ'ЄКТ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Однією із дискусійних в теорії суб'єктів правовідносин соціального забезпечення є проблема визнання (чи невизнання) сім'ї суб'єктом галузевих правовідносин. І не дивлячись на чималу активність вчених задекларувати власну позицію з окресленої проблеми, у доктрині вітчизняного права соціального забезпечення все ще не сформувалось єдиного висновку.

Особливість досліджуваної проблематики криється в терміні «сім'я», яким визначається первинний елемент нашого суспільства. Ця категорія сама є визначним інститутом у правовій системі України. Норми, які безпосередньо регулюють юридичний статус сім'ї й усі відносини щодо неї, можна знайти в різних галузях права. Але найбільш повно особливості категорії пояснюються в сімейно-правовому законодавстві. Наприклад, ст. 3 Сімейного кодексу України зазначає, що сім'я є первинним та основним осередком суспільства. Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права й обов'язки. Подружжя вважається сім'єю і тоді, коли дружина та чоловік у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням, необхідністю догляду за батьками, дітьми та з інших поважних причин не проживають спільно. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства. Аналізуючи положення статті законодавчого акта, можна виділити

особливості, які характеризують сім'ю, а саме: (а) регулювання цієї категорії здійснюється не тільки правовими, а ще й моральними нормами; (б) наявність сімейних зв'язків породжує між їх учасниками відповідні правові відносини; (в) наявність правового регулювання сім'ї як категорії окремої правової галузі свідчить про зацікавленість держави в цій сфері життєдіяльності її населення. Однак, якщо ми звернемося безпосередньо до соціально-правового законодавства, то там визначення категорії сім'ї буде дещо іншим. Наприклад, у ст. 1 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» зазначено, що сім'я – це особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права й обов'язки. До того ж права члена сім'ї, згідно із Законом, має одинока особа. У даному разі ми бачимо, що в соціально-правовому нормативному акті висвітлено лише найбільш поверхневі ознаки категорії. Оскільки основою соціального захисту є не внутрішня побудова сім'ї згідно з моральними устоями суспільства, а сам факт її існування.

Особливості окремого суб'єкта, який отримує соціальне забезпечення, – сім'ї, були розкриті та досліджені кількома науковцями. Визначення сім'ї, як суб'єкта права соціального забезпечення, запропонувала О. І. Кульчицька. За висновком вченої, це декілька осіб (чи одинока особа), які об'єднані правами й обов'язками щодо взаємного утримання і (або) спільним проживанням чи побутом на підставах, не заборонених законом, та, у визначених законодавством випадках, мають право на соціальне забезпечення. Власну дефініцію сім'ї запропонувала й Т. С. Гусева, на думку якої, це сукупність осіб, пов'язаних шлюбом, родинними зв'язками, прийняттям дітей на виховання, чи тих, що спільно проживають і ведуть спільне господарство. Філіппова М. В., обґрунтовуючи саме сім'ю суб'єктом допорогових правовідносин соціального забезпечення, наголошує, що право на таку допомогу виникає лише за умови виховання дитини в сім'ї, а соціальні кошти, які отримує сім'я, є власністю сім'ї, а не дитини.

Формування поняття сім'ї як суб'єкта соціального забезпечення, як вже зазначалось, є досить дискусійним на сьогодні. Адже за своєю суттю сім'я являє собою сукупність осіб, а не одну особу у зв'язку з чим важливим при кваліфікації сім'ї, як суб'єкта соціального забезпечення, визначити перелік прав та обов'язків, які відносяться до правосуб'єктності саме сім'ї як сукупності осіб, установити особливість взаємовідносин і взаємозв'язків, на підставі яких у окремих фізичних осіб виникають спільні права й обов'язки у сфері соціального забезпечення, їх якість і характер, з'ясувати співвідношення обсягу прав на соціальне забезпе-

чення кожного конкретного члена сім'ї індивідуально та незалежно від перебування в сімейних відносинах та зв'язках з правами на соціальне забезпечення членів сім'ї у зв'язку зі створенням сім'ї та перебуванні в родинно-сімейних правовідносинах, вихованням дітей, а також з правами сім'ї, як окремого суб'єкта права соціального забезпечення. Науковці дійсно роблять великий внесок у дослідження зазначеної проблематики, проте до кінця вона залишається не з'ясованою. Зокрема, не зовсім погоджуємося з позицією М. В. Філіпової щодо того, що соціальні кошти, які отримує сім'я, є власністю сім'ї, а не дитини, адже вона містить узагальнений висновок, який не завжди є вірним. Науковець не зазначила, який саме вид соціального забезпечення належить до власності сім'ї, адже, приміром, отримання допомоги на дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, надається до дитячого будинку сімейного типу виключно для виховання та розвитку таких дітей, а у разі досягнення ними 18-річного віку та навчання у вищих закладах освіти, такі кошти надходять до будинку сімейного типу лише в разі їх проживання в такому будинку. Також не можна однозначно стверджувати, що кошти, які виділяються, наприклад, як допомога при усиновленні дитини чи при народженні дитини, на дітей одиноким матерям, належать сім'ї. Оскільки виплата допомоги на дітей одиноким матерям припиняється у разі позбавлення отримувача такої допомоги батьківських прав або смерті дитини. Тобто, виплата такої допомоги також нерозривно пов'язана з особою дитини, з виконанням обов'язків по догляду за нею, її належного виховання тощо. Тому правосуб'єктність сім'ї у галузі соціального забезпечення залежить від багатьох факторів, у зв'язку з чим вона не може розглядатися як механічна сума змісту та обсягу правосуб'єктності її членів. Зміст та обсяг правосуб'єктності сім'ї включає в себе суму змісту та обсягу правосуб'єктності її членів, а також і правосуб'єктність, яка породжується тими соціальними зв'язками, в які вступають її члени й обов'язками, які вони виконують, впливає із взаємозв'язків між ними.

На нашу думку, правосуб'єктними у правовідносинах соціального забезпечення є як сім'я в цілому, так і її члени зокрема. Сім'я набуває статусу соціально-правоможного суб'єкта у випадку, якщо: 1) соціальна потреба, яка виникає внаслідок впливу на неї (сім'ю) соціального ризику, є спільною, а відтак недоцільно здійснювати соціальне забезпечення щодо кожного її члена окремо; 2) соціального ризику зазнав один із членів сім'ї, однак його наслідки є вагомими для всієї сім'ї та породжують спільну соціальну потребу. Правоздатною у сфері соціального забезпечення сім'я є з моменту реєстрації факту її утворення (шляхом укладення шлюбу,

усиновлення тощо). Галузева дієздатність сім'ї виникає з моменту настання обставини соціального ризику, яка обумовлює реалізацію права на соціальне забезпечення.

**Авескулов В. Д.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **РОЗМІР ДЕРЖАВНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА «ТИМЧАСОВА» РЕАЛЬНІСТЬ**

Стаття 46 Конституції України регламентує право усіх громадян 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. У третій частині цієї статті встановлюється норма, за якої пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, **не нижчий від прожиткового мінімуму**, встановленого законом.

Одним із видів допомог є державна соціальна допомога **малозабезпеченим сім'ям** (далі – допомога). Малозабезпеченою є сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї. Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» (далі – Закон) чітко визначає, хто включається до складу сім'ї (абз. 3 ст. 1); що розуміється під середньомісячним сукупним доходом сім'ї (абз. 6 ст. 1); порядок надання (ст. 4) та строки призначення (ст. 6) допомоги; умови, за яких допомога не призначається, зменшується її розмір або припиняється виплата (ст. 7) тощо. Постанова Кабінету Міністрів № 250 від 24 лютого 2003 року детально регламентує порядок призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.

Заступник Міністра соціальної політики України Лариса Попова у лютому 2019 року виступила з доповіддю на тему «Система державної соціальної підтримки сімей з дітьми в Україні» у рамках Міжнародної конфе-

ренції «Універсальні грошові виплати та виплати сім'ям з дітьми», що проходила у місті Женева. Презентуючи досвід України щодо системи соціальної підтримки сімей з дітьми, пані заступник міністра доповіла, що на державні програми соціального захисту та соціальної підтримки найбільш вразливих верств населення в 2018 році виділено 137 млрд. гривень (в тому числі на виплату соціальних допомог сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям – 52,4 млрд. грн) або 13,8% від загальної суми видатків Державного бюджету України в 2018 році. Більшу частину виступу було присвячено системі допомоги при народженні дитини: її історії, розміру, порядку надання, запровадженням у 2018 році Baby Vox'ам тощо.

Лише наприкінці доповіді йдеться про малозабезпечені сім'ї. «Для сімей з дітьми, які потребують додаткової підтримки на принципах адресності введена програма надання соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Допомога малозабезпеченим сім'ям призначається сім'ї в тому випадку, якщо її дохід є меншим гарантованого мінімуму для сім'ї».

Ще більш позитивна інформація щодо допомоги малозабезпеченим сім'ям була висвітлена на сайті Міністерства соціальної політики України за результатами проведеного в 2016 році Моніторингу програм соціальної підтримки за 2015 рік. «Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям має найбільш позитивні динамічні зрушення – у 2013–2014 роках рівень бідності завдяки виплаті зменшився вдвічі, а у 2015 році – у 3,5 рази: з 40,8% до 11,7%».

Із наведених джерел складається враження, що наша країна повною мірою опікується малозабезпеченими сім'ями та усіляко реалізує основну функцію соціального захисту населення – допомога особам, що в силу різних причин потрапили у несприятливі життєві обставини. Проте є один важливий нюанс, про який не йдеться ані у виступі Л. Попової, ані на сайті Міністерства.

Відповідно до положень Закону розмір допомоги визначається як **різниця** між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом, який обчислюється за методикою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, але цей розмір не може бути більшим ніж 75 відсотків прожиткового мінімуму для сім'ї.

Для кращого розуміння даної норми наведемо приклад. Сім'я, яка претендує на отримання допомоги, складається з двох батьків та 4-х дітей (усі – віком від 6 до 18 років) та має сукупний дохід станом на 1 вересня

2019 року 9000 грн. Для підрахунку **прожиткового мінімуму для сім'ї** використовуємо розміри прожиткових мінімумів, регламентовані в Законі України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» (стаття 7).

*Прож. мін. = (2007 грн. \* 2 дорослих) + (2118 грн. \* 4 дітей) = 12486 грн.*

До отриманої цифри слід додати надбавку на кожну дитину (крім дитини з інвалідністю) у розмірі 10%, передбачену частиною 4 статті 5 Закону. Отримуємо  $12486 + 40\% = 17480,4$  грн.

Таким чином, середньомісячний сукупний сімейний дохід менший за прожитковий мінімум для сім'ї на 8480,4 грн. Оскільки ця сума становить менше ніж 75 відсотків від прожиткового мінімуму, саме її повинна була би отримувати за Законом малозабезпечена сім'я у вигляді допомоги. Більше цього, саме такий порядок повною мірою відповідав би нормі ч. 3 ст. 46 Конституції України (допомоги ... мають забезпечувати рівень життя, **не нижчий від прожиткового мінімуму**).

У частині 2 статті 5 Закону зазначається, що до стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про бюджет на відповідний рік. Іншими словами, саме в бюджетному Законі щороку закріплюється рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення допомоги відповідно до Закону.

Саме тут підходимо до реальності, в якій живуть усі малозабезпечені сім'ї в Україні, починаючи з 2011 року. Відповідно до статті 23 Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги відповідно до Закону у відсотковому співвідношенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення становить: для працездатних осіб – 21 відсоток, для дітей – 50 відсотків, для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів – 75 відсотків відповідного прожиткового мінімуму. Усі наступні Закони про Державний бюджет залишали незмінною цифру «21 відсоток» для працездатних осіб; для дітей відсоток зріс з 50 до 85. Таким чином, розмір прожиткового мінімуму для дорослого члена сім'ї було зменшено на 79% (станом на 1 липня 2019 року він дорівнює 421,27 грн. на місяць), тоді як навіть звичайний розмір прожиткового мінімуму викликає багато заперечень як стосовно методики його підрахунку, так і стосовно його розміру. Ще одним питан-

ням до наведеної норми є те, навіщо розмір прожиткового мінімуму для дитини із малозабезпеченої сім'ї спочатку зменшується на 15%, а потім розмір усієї допомоги збільшується на 10% за кожну дитину. Видається, що в такому підході відсутній будь-який сенс.

Насамкінець подивимося, як норма бюджетного закону відображається на розмірі допомоги. Візьмемо наведений вище приклад і проведемо підрахунки.

*Прож. мін. = (2007 грн. \* 21% \* 2 дорослих) + (2118 грн. \* 85% \* 4 дитини) = 8044 грн.*

Додаємо до цієї суми 40% на 4 дітей і отримуємо 11261,6 грн. Таким чином, норма бюджетного Закону зменшує розмір допомоги для сім'ї в нашому прикладі на 6218,8 грн.

Нам невідомо, чим саме керувалися урядовці та депутати в 2010 році, коли уперше зменшували розміри прожиткового мінімуму сім'ї, але очевидним є, що така «тимчасова норма» жодною мірою не відповідає конституційній вимозі про те, що допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, **не нижчий від прожиткового мінімуму**, встановленого законом. Навряд чи є якесь логічне обґрунтування тому, щоб зменшувати розмір прожиткового мінімуму для тих, хто від нього найбільше залежить.

Попри певне емоційне забарвлення цих тез, вважаємо за можливе та необхідне включити до підсумкового документу конференції звернення до відповідних органів державної влади із вимогою щодо аналізу ситуації, що склалася, та приведення її до такого стану, який би дійсно відповідав статусу соціальної держави.

**Гірич О. О.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

## **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЖИТЛОМ**

Забезпечення працівників службовим житлом являється доволі дискусійним як серед представників наукової доктрини, так і під час реаліза-

ції відповідного права самими працівниками. Питання надання службового житла в Україні регулюється насамперед Житловим Кодексом УРСР, постановою Ради Міністрів УРСР від 4 лютого 1988 р. № 37 «Про затвердження Переліку категорій працівників, яким надаються службові жили приміщення», постановою Ради Міністрів УРСР від 4 лютого 1988 р. «Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Українській РСР» та ін. Серед суб'єктів, які мають право на забезпечення житлом визначено головного лікаря, лікаря, фахівця з базовою або неповною вищою медичною освітою; керівника аптечного закладу у сільському населеному пункті. Гарантії щодо надання житла медичним працівникам закріплено також п. «ї» ч. 1 ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я.

Порядок надання житла медичним працівникам врегульовано наказом Міністерства культури і туризму України «Про затвердження Порядку забезпечення працівників бюджетних установ (закладів) безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням відповідно до пункту «ї» частини першої статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я, частини п'ятої статті 29 Закону України «Про культуру», абзацу першого частини четвертої статті 57 Закону України «Про освіту» тощо від 13 вересня 2006 р. (далі – Порядок).

Відповідно до чинного законодавства, до працівників, які мають право на забезпечення відповідним житлом належать медичні та фармацевтичні працівники (лікарі, провізори, фахівці з базовою та неповною вищою медичною та фармацевтичною освітою незалежно від найменування посади), які проживають і працюють у сільській місцевості та селищах міського типу, а також пенсіонери, які раніше працювали медичними та фармацевтичними працівниками у сільській місцевості і селищах міського типу, проживають у таких населених пунктах, мають відповідний стаж роботи не менше трьох років і на момент виходу на пенсію працювали на посадах медичних та фармацевтичних працівників.

Разом з тим, Порядок встановлює певні обмеження щодо надання житла медичним працівникам, зокрема це стосується членів сімей таких працівників, на яких відповідні гарантії не поширюються. Як видається, відповідне обмеження порушує законні права та інтереси як самих медичних працівників, так і членів їх сімей. Так, попри певні особливості, на відносини щодо забезпечення житлом медичних та фармацевтичних працівників поширюються також положення законодавства щодо забезпечення службовим житлом, адже саме ця категорія зазначена у переліку кате-

горій працівників, які мають право на отримання службового житла. Як вбачається із Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в Українській РСР (п.11) право на користування службовим житловим приміщенням належить як самому працівнику, так і членам його сім'ї. Більше того, право на житло належить до одних із основоположних конституційних прав особи і покликане насамперед створити гідні умови життєдіяльності. Тому, реалізуючи відповідну норму, потрібно насамперед надати працівнику можливість організувати комфортні умови для особистого проживання, і лише тоді забезпечувати належне виконання таким працівником трудових функцій.

Відтак, вважаємо, що обмеження у цьому праві членів сім'ї медичних працівників є незаконним, а норма, яка встановлює відповідну заборону має бути виключеною із положень вітчизняного законодавства.

Ще одним аспектом забезпечення медичних працівників службовим житловим, який дуже часто зумовлює обмеження житлових прав таких працівників є особливий порядок надання відповідного житла. Так, відповідно до п. 3.2. Порядку бюджетні установи (заклади) ведуть персоналізований облік працівників, які мають право на відповідні гарантії, та щомісячно надають інформацію про них головним розпорядникам коштів місцевих бюджетів на здійснення заходів з виконання державних програм соціального захисту населення відповідно до постійного місця проживання працівників зазначених установ (закладів) за формою згідно з додатком. У разі ненадходження такої інформації розпорядники коштів не провадять розрахунки з підприємствами та організаціями, що надали послуги.

Наведене положення є єдиним, що визначає процедуру надання житла медичним працівникам, аналізуючи яке, вбачаємо низку недоліків. По-перше, відсутня вказівка на те, хто повинен підшукати таке житло (сам працівник чи установа (заклад), де такий працівник працевлаштований), а також чи відповідне житло повинно мати статус службового. По-друге, не передбачено вимог щодо якості та розміру такого житла. По-третє, реалізація права медичних працівників на безплатне користування житлом безпосередньо поставлена у залежність від дій самого закладу (установи). Вважаємо, що таке доволі розмите формулювання порядку надання житлових приміщень для медичних та фармацевтичних працівників призводить до численних зловживань з боку уповноважених органів, на які покладаяться кореспондуючі обов'язки, а подекуди взагалі унеможливорює реалізацію особою свого законного права на отримання житла. Відтак, чинне законодавство повинне бути доповнено положеннями, які визна-

чають обов'язки закладу (установи), куди працевлаштована особа, забезпечити формування житлового фонду для працівників, які потребують житла, підібрати житло для конкретного працівника та організувати його поселення, а також вжити належних заходів щодо проведення фінансування відповідних витрат. Потребують уточнення також вимоги, яким повинне житло для медичних працівників відповідати, серед яких: норми площі, придатність до проживання, максимальна наближеність до місця проживання. Поза тим, важливою гарантією має стати закріплення можливості медичних та фармацевтичних працівників самостійно звертатися до уповноважених органів державної влади чи місцевого самоврядування з вимогою про фінансування витрат на проживання за місцем праці.

Підсумовуючи, проведений аналіз, вважаємо, вітчизняне законодавство, яке регулює порядок надання житла медичним працівникам, містить низку недоліків, серед яких: обмеження у праві на отримання житла у сільській місцевості членів сім'ї медичних та фармацевтичних працівників, а також доволі розмите формулювання порядку забезпечення таким житлом. Перелічені неточності повинні бути усунені з метою створення в Україні ефективного механізму соціального захисту медичних працівників.

**Гнатенко К. В.,**

канд. юрид. наук, головний спеціаліст відділу організаційного забезпечення та контролю у сфері нотаріату управління з питань нотаріату Головного територіального управління юстиції у Харківській області

## **ДО ПИТАННЯ АДРЕСНОСТІ ЯК ГАЛУЗЕВОГО ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Характеризуючи принципи соціального забезпечення, слід зазначити, що нині існує безліч класифікацій галузевих принципів і тих, які були розроблені ще за радянських часів, і тих, які в тій чи іншій мірі зорієнтовані на специфіку сьогодення. Одні принципи зникали, втрачаючи свою актуальність і перестаючи впливати на всі соціальнозабезпечувальні; другі, навпаки, ледве з'явившись у соціальнозабезпечувальному законо-

давстві, займають усе впевненіші позиції у системі галузевих принципів. Одним із таких принципів є принцип адресності.

Як відомо, адресність, у найзагальнішому вигляді, означає спрямованість на кого-небудь або на що-небудь – конкретних людей або певні соціальні одиниці. При цьому може бути прийнятий різний ступінь адресності (індивідуалізації) достатній для правового опосередкування різних видів соціально забезпечувальних відносин у межах різних організаційно-правових форм соціального забезпечення, що визначається деякими загальними характеристиками.

Аналіз чинного законодавства у сфері соціального забезпечення дозволяє зробити висновок про те, що сьогодні принцип адресності у деяких законах передбачено прямо, а в деяких він знайшов непряме закріплення, що можна виявити за допомогою тлумачення змісту закону. Так, Закон України «Про соціальні послуги» серед принципів надання соціальних послуг проголошує адресність та індивідуальний підхід. Також має місце, коли принципу адресності присвячено окремий нормативно-правовий акт, зокрема Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову «Про надання щомісячної адресної допомоги особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг».

Адресність передбачає, що держава здійснює надання соціальної допомоги найбільш нужденним громадянам або сім'ям з урахуванням матеріального стану та середньомісячного сукупного доходу, що підтверджується відповідними документами і перевіряється у ході обстеження матеріального стану осіб, у тому числі їх доходів. Це, відповідно, дозволяє збільшити розмір допомоги найбільш нужденним верствам населення в межах наявного бюджету програми соціальної допомоги та досягнути заданого ефекту за найменших витрат бюджетних коштів. Основними вимогами до адресності є: (1) необхідність точного визначення отримувача послуги; (2) диференціація обсягу послуг, що надаються, залежно від потреб індивіда; (3) розробка та реалізація спеціальних заходів по запобіганню соціальному утриманству.

Вона є характерним інструментом соціальних програм боротьби з бідністю, що дозволяє досягти значного ефекту шляхом якісного ідентифікування критеріальних характеристик «отримувачів допомоги». Беручи до уваги міжнародний досвід, результативними важелями в частині посилення спрямованості, а також адресності програм соціальної

підтримки бідних є: а) використання сучасних технологій (електронних сучасних карток, електронного реєстру реципієнтів соціальних програм); б) інформування населення про зміни в законодавстві, що стосуються сфери соціальної політики; в) підвищення законодавчої захищеності роботи соціальних інспекторів, у тому числі перевірки матеріально-побутових умов та економічної спроможності потенційних реципієнтів адресної допомоги.

Основна перевага адресної системи соціального захисту полягає, по-перше, у більш ефективному використанні наявних обмежених бюджетних коштів для надання соціальної допомоги найбільш незахищеним категоріям громадян; по-друге, більша частина таких коштів витрачається саме на бідних громадян. Відтак, адресуючи систему соціального захисту незахищених верств населення можна, з одного боку, суттєво збільшити здатність цієї системи забезпечувати соціальною допомогою і послугами саме тих, хто її дійсно потребує, а з іншого – унеможливити доступ до бюджетних коштів, передбачених для виплати державної соціальної допомоги і надання соціальних послуг, тим, кому вона не призначена. Це, у свою чергу, надасть змогу зменшити загальну вартість програм соціальної допомоги на державному та регіональному рівнях, що є важливим чинником в умовах обмеженості фінансових ресурсів.

З метою подальшого розвитку адресної допомоги на сьогодні проводяться такі заходи:

1) ведеться робота щодо впорядкування пільг та допомог, що надаються різним категоріям населення;

2) удосконалюється механізм надання субсидій на сплату за житло, за комунальні послуги, за паливо;

3) надаються пільги та послуги окремим категоріям громадян з метою забезпечення їхньої життєдіяльності;

4) проводиться реформування нормативно-правової бази надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та самотнім громадянам на основі врахування їх сукупного доходу;

5) створюється система контролю за ефективним та раціональним використанням коштів для надання державної соціальної допомоги;

6) впроваджується єдина обліково-інформаційна система одержувачів соціальної допомоги.

Світова практика виокремлює три основні види адресної соціальної допомоги найбільш незахищеним категоріям громадян: (а) допомога по

соціальному страхуванню (не вимагає перевірки доходів одержувачів цієї допомоги та надається їм на основі інформації про страхові внески особи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і за фактом настання страхового випадку, наприклад, втрати працездатності чи досягнення пенсійного віку). Розмір соціальної допомоги перебуває в пропорційній залежності від трудових доходів і розмірів відрахувань на страхові платежі. Така система соціальної допомоги притаманна більшості країн Західної Європи (Австрія, Бельгія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Франція); (б) універсальна соціальна допомога (право на її отримання має кожен громадянин, незалежно від рівня доходу, сплачених страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування або економічного статусу, наприклад, універсальні сімейні допомоги і безкоштовне медичне обслуговування). Системи державної підтримки, засновані на наданні допомоги всім, хто потребує, створюються з метою забезпечення основних соціальних потреб громадян на рівні встановлених законодавством державних соціальних стандартів та нормативів. Така система соціальної допомоги характерна для країн Скандинавського регіону (Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція); (в) соціальна допомога, що надається на основі оцінки доходів (витрат) і факту настання певної події без перевірки даних про сплачені страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Така система соціальної допомоги притаманна для англосаксонських країн (Велика Британія, Ірландія, Канада, США). У цих країнах матеріальна допомога має адресну спрямованість і надається лише за наявності необхідних та перевірених підстав.

Підводячи підсумок вищевикладеному, а також підтримуючи позиції дослідників у цій царині, можемо констатувати, що принцип адресності соціальних надань, ураховуючи матеріальне становище конкретної людини у конкретній життєвій ситуації, що визнана державноорганізованим суспільством соціально поважною, сприятиме, з одного боку, ефективнішій реалізації соціальних прав, оскільки дозволить ураховувати конкретну життєву ситуацію одержувача соціальних надань; а, з іншого, – не обмежуючи обсяг і види вже передбачених чинним законодавством соціальних надань, сприятиме раціональнішому розподілу коштів із фондів суспільного споживання. Адресність соціального захисту повинна бути спрямована на визначення реального рівня життя осіб, які звертаються за соціальною допомогою, реальної нужденності їх у отриманні соціальної допомоги.

**Зуб Г. А.,**

канд. юрид. наук, суддя, Київський районний суд міста Харкова

## **ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СУДДІВ**

Перехід України до ринкової економіки, становлення її як соціальної держави вимагає перебудови всієї системи соціального захисту громадян. Основними засадами такої перебудови є те, що людина, її життя і здоров'я визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України), а також те, що громадяни мають право на соціальний захист (ст. 46 Конституції).

Особливо важливими питання соціальної захищеності громадян набуває в умовах світової фінансової кризи, за якої кількість осіб, які зазнали соціальних ризиків та мають потребу в соціальному захисті держави суттєво збільшилися. Ефективність вирішення проблем, пов'язаних зі здійсненням соціально-забезпечувальної діяльності, не в останню чергу, залежить від удосконалення судової системи. Разом з тим, не лише від удосконалення судової системи, а й реформування соціального захисту осіб, які здійснюють правосуддя, залежить реалізація громадянами своїх соціальних прав у державі, яка проголосила себе соціальною. Соціальною вважається держава, заснована на принципах соціальної справедливості, рівності і свободи, що визнає людину найвищою соціальною цінністю й забезпечує високий рівень соціального захисту своїх громадян шляхом активної участі держави в регулюванні соціальної, економічної та інших царин життєдіяльності соціуму. Така держава уособлює особливий, соціально орієнтований тип держави з розвиненою економікою й високим рівнем соціального захисту громадян. Соціальність у глибокому її розумінні не може протиставлятися демократії, оскільки остання більше поширюється в напрямку прийняття й забезпечення виконання соціальних програм, закріплення за членами суспільства якісного статусу соціальних прав і свобод. Соціальність і демократичність – дві характеристики одного й того ж складного соціального явища – сучасної держави, взаємоповнюють одна одну й тільки в сукупності утворюють єдине якісне ціле, характеризуючи одночасно ступінь цивілізованості й рівень прогресу сучасного суспільства.

Сьогодні в умовах проведення судової реформи та панування економічної кризи питання вдосконалення та подальшого розвитку соціально-

го захисту суддів, яке посідає одне з визначальних місць у системі гарантій незалежності судової влади, набуває особливої гостроти. Прийняття 2 червня 2016 р. Закону України «Про судоустрій і статус суддів» в новій редакції надало можливості окреслити правові основи організації судової влади і здійснення правосуддя в державі на засадах верховенства права, визначити статус професійного судді, установити систему й загальний порядок забезпечення діяльності судів. Однак процес реформування судової системи в сучасних умовах все ще триває й перебуває на стадії пошуку концептуальних основ і практичних методів їх реалізації. І однією із проблемних сфер, як ми вже зазначили, є соціальний захист суддів як один з важливих чинників гарантування їх незалежності.

Соціальний захист суддів виступає системою політичних, економічних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів, спрямованих на захист їх добробуту як спеціальних суб'єктів трудового права і членів суспільства, на створення сприятливих умов для їх життєзабезпечення. Повнота, своєчасність і справедливість такого захисту, його відповідність загально визнаним міжнародним стандартам – одна з найважливіших умов ефективного функціонування системи правосуддя в Україні.

До основних ознак соціального захисту суддів слід віднести наступні: (а) діяльність суддів є вирішальною у здійсненні окремої, специфічної функції держави – здійсненні правосуддя; (б) суддя як носій судової влади має свій, наділений державою правовий статус; (в) діяльність та правовий статус судді обумовлені незалежністю суддів та підкоренням тільки законам; (г) рівень освіти та досвід роботи у юридичній сфері; (д) спеціально встановлена законодавством, складна процедура призначення на посаду судді; (е) особливість трудових відносин; (є) щоденне психоемоційне навантаження; (ж) високий рівень відповідальності за кожне прийняте рішення; (з) ряд обмежень, які визначені чинним законодавством.

Щоб судді отримали реальну можливість скористатися соціальним захистом, існує механізм його реалізації. Механізми соціального захисту суддів включають певне поєднання політичних, економічних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів, покликаних забезпечити окремі види цього захисту. Іншими словами, інститут соціального захисту суддів становить собою сукупність організаційно-правових структур, кожна з яких виконує ту чи іншу функцію захисту відповідно до законодавчо визначеного статусу суддів та економічних можливостей держави. Основними функціями соціального захисту судді є: а) політична, яка полягає у формуванні й підтримці державою ефективних інститутів і меха-

нізмів такого захисту, для забезпечення виконання суддями обов'язків, покладених на них Конституцією України, процесуальними та іншими законами; б) економічна, що передбачає відшкодування втраченого заробітку судді, а також компенсацію додаткових витрат, пов'язаних з його лікуванням чи інвалідністю; в) реабілітаційна, яка здійснюється завдяки комплексу заходів соціальної, медичної і професійної реабілітації суддів з метою відновлення втраченого ними здоров'я чи працездатності; г) профілактична, що реалізується завдяки організаційним, технічним і медичним заходам, що дозволяють захистити здоров'я і працездатність представників судової влади.

Механізм соціального захисту суддів об'єднує 2 підсистеми – соціально-економічну й матеріальну. Перша включає: а) соціально-трудові механізми, тобто соціальні гарантії, а саме: (а) регулювання тривалості робочого часу й часу відпочинку, режим робочого часу, (б) у царині оплати праці, (в) допустимого рівня трудового навантаження, (г) професійно-освітнього забезпечення; б) медичні механізми: (а) медичне обслуговування й (б) санаторно-курортне лікування суддів. Друга становить собою (а) сукупність матеріальних елементів виробничого середовища, (б) охорону й гігієну праці, соціальну інфраструктуру та ін.

І не останню роль у врегулюванні розглядуваного питання належить міжнародно-правовим стандартам соціального захисту суддів, які гармонізуюче впливають на національне законодавство держав, оскільки їх мета спрямована не на створення єдиного правового регламентування, а на досягнення певного результату, визначеного у відповідних міжнародних документах, що, у свою чергу, передбачає можливість застосовувати механізм імплементації, найбільш прийнятні для тієї чи іншої національної правової системи.

До міжнародно-правових стандартів соціального захисту суддів належать: строк повноважень суддів, їх незалежність, безпека, винагорода, умови служби, пенсія й вік виходу на неї, повинні гарантуватися законом; беззмінне перебування судді на посаді до часу досягнення ним віку обов'язкового виходу на пенсію або до закінчення строку його повноважень незалежно від того, було його призначено чи обрано; підвищення суддів по службі, що має ґрунтуватися не на вислугі років, а виключно на здібностях, достоїнствах і моральних якостях, що були відзначені під час виконання ними обов'язків, шляхом об'єктивної оцінки службової діяльності; зобов'язання держави надати судам відповідні засоби, в тому числі фінансові, які б давали їм змогу належним чином виконувати свої функції; судо-

вій владі належить мати власне приміщення, секретаріат, комп'ютерне забезпечення й можливість організувати свою роботу без звітування за свою діяльність будь-якому політичному чи іншому органу; грошова винагорода суддів має бути гарантована законом, а її рівень відповідати гідності їх професії, обсягу їх обов'язків, відповідальності, яку вони беруть на себе, а також бути достатньою, щоб захистити їх від дії стимулів, через які можна впливати на судові рішення; грошова винагорода суддів повинна бути захищена від скорочення, а також має бути забезпечено збільшення оплати праці суддів відповідно до зростання вартості життя; відмова від премій і нефінансових пільг для суддів, розподіл яких має елемент суб'єктивності; затвердження критеріїв ефективного управління робочим навантаженням і належного розгляду різних категорій справ; законодавче гарантування суддям, які виконують свої професійні обов'язки, захисту від соціальних ризиків, пов'язаних із хворобою, материнством, інвалідністю, похилим віком і смертю; отримання суддями, які досягли пенсійного віку і працювали на посаді судді зазначений період, пенсії по старості, рівень якої має бути якомога ближчим до рівня їх останньої заробітної плати на цій посаді; забезпечення суддів навчанням, що повністю фінансується державою; володіння суддями свободою організувати свої асоціації чи інші організації, вступати до них для обстоювання своїх інтересів, удосконалення професійної підготовки і збереження своєї судової незалежності; визначення обсягів фінансування судів, суддівської винагороди й соціального забезпечення, що повинно відбуватися за участю судової влади чи її представників; участь суддів через своїх представників і професійні організації у прийнятті рішень, пов'язаних з управлінням судами і з визначенням їх коштів, а також з розподілом останніх на загальнонаціональному й місцевому рівнях.

Підводячи підсумок, зазначимо, що вирішення проблемних питань у сфері соціального захисту суддів сприятиме зміцненню їх незалежності від будь-якого впливу та підвищенню рівня соціальної захищеності носіїв судової влади, адже нинішній стан нормативного забезпечення соціального захисту суддів є далеким від досконалості. Передусім це пов'язано з нестабільністю, суперечливістю й безсистемністю законодавства, що закріплює гарантії соціального захисту цієї категорії працівників, з неефективною практикою його застосування, браком належного фінансування з боку держави та ін. І що важливо, під час вирішення зазначених питань, доцільним буде використання міжнародно-правових стандартів у цій царині, тобто застосовувати механізм імплементації, який найбільш прийнятний для національної правової системи України.

**Корнєва П. М.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **СПВВІДНОШЕННЯ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ ІЗ ПРИНЦИПОМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Соціальна справедливість притаманна пенсійному забезпеченню як виду діяльності держави, оскільки багато у чому, фактично, відтворює саму соціальну сутність нинішнього суспільства. Однак законодавець вимушений диференціювати принцип справедливості, тобто «коригувати» його дію щодо окремих груп відносин.

Прикладом реалізації принципу справедливості у поєднанні з принципом диференціації пенсійного забезпечення є поширення права на пенсію на таку категорію громадян, як засуджені. Досліджуючи це питання, Б. І. Сташків звернув увагу на те, що за ч. 6 ст. 50 Виправно-трудового кодексу УРСР час роботи засуджених у період відбуття ними покарання у вигляді позбавлення волі до трудового стажу не зараховувався, крім випадків, спеціально передбачених у законі. Під впливом правозахисників та фахівців права соціального забезпечення український законодавець узяв курс на зняття обмежень із пенсійних прав засуджених. Зараз, згідно зі ст. 8 Кримінально-виконавчого кодексу України (КВК), засуджені мають право на соціальне забезпечення. Разом з тим, право на отримання і право на оформлення пенсії належать до матеріального права, тому вони мають бути закріплені в законодавстві про пенсійне страхування.

Маємо погодитись із твердженням, що умовою створення дієвого і ефективного пенсійного забезпечення, у якому система соціального забезпечення і система його законодавчого регулювання були б органічно узгоджені, має бути комплексне правове регулювання. Зараз єдиного відображення системи пенсійного забезпечення немає ані у «Концепції соціального забезпечення населення України», затвердженій постановою Верховної Ради України від 21.12.1993 р., ані у статті 2 «Структура системи пенсійного забезпечення в Україні» Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Вона не відображає пенсійну систему, а тому її не можна вважати вдалою спробою як за формою, так і за змістом.

Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є лише одним з видів пенсійного забезпечення, а тому закріплення системи пенсійного забезпечення в цілому у спеціальному нормативному акті, який регулює тільки цей окремий вид відносин, з точки зору законодавчої техніки не виглядає логічним. Як відомо, Україні діють закони, за якими пенсійне забезпечення певних осіб (народні депутати, державні службовці, судді, працівники прокуратури та ін.) здійснюється на принципово інших засадах. Хто має визначати, кому дозволено бути суб'єктами пенсійного забезпечення, яке за рівнем та порядком призначення і виплати пенсій значно відрізняється у кращий бік від загальних умов? І взагалі, якими принципами слід керуватися у визначенні засад такого забезпечення? Адже принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування ретельно вписані у статті 7 Закону, та вони, за логікою Закону, не поширюються на пенсійне забезпечення за іншими нормативними актами.

Прийнято вважати, що справедливість має забезпечувати рівність суб'єктів через встановлення для них однакових можливостей у реалізації прав. Між тим, у пенсійному забезпеченні для багатьох категорій громадян встановлено порядок призначення й виплати пенсій, що значно відрізняється від загального. Такий підхід не слід вважати порушенням принципу справедливості, оскільки через нього реалізується принцип диференціації пенсійного забезпечення. На законодавчому рівні його закріплено у ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9.07.2003 р., де принцип диференціації проявляється у градації розмірів пенсій залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу).

Пенсійне забезпечення є яскравим прикладом реалізації саме диференціації забезпечення, яка має бути збалансована із єдністю. З цього приводу В. С. Аракчєєв слушно зауважує, що єдність реально існує, але вона повинна бути поглинена принципом загальності пенсійного забезпечення, за допомогою якого створюються рівні «стартові» можливості для всіх суб'єктів, які в подальшому реалізуються диференційовано з врахуванням конкретних життєвих обставин. Диференціація, у свою чергу, має бути виваженою й ненадмірною. Н. Б. Болотіна вірно зазначала, що серед недоліків пенсійної системи варто називати не виправдану значну диференціацію (пільговість), яка виявляється в особливих умовах пенсійного забезпечення для значної кількості категорій осіб.

Єдність і диференціація у пенсійному забезпеченні мають ґрунтуватись на засадах соціальної справедливості. Ця теза знайшла відображення і в

Рекомендаціях парламентських слухань (відбулися 16 лютого 2011 року), де, зокрема, наголошувалося, що пенсійна реформа має здійснюватися з урахуванням вивченого та адаптованого до українських умов досвіду інших країн, на системних засадах, а саме: соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки широкими верствами населення. Для відновлення соціальної справедливості у солідарній системі необхідно здійснити заходи щодо: активізації роботи з опрацювання перспектив та можливих шляхів запровадження професійної пенсійної системи як альтернативи пільговому пенсійному забезпеченню; упорядкування розмірів надбавок і підвищень до пенсії для різних категорій осіб з метою уникнення застосування різних підходів при визначенні їх розміру; системного законодавчого врегулювання механізму призначення (перерахунку) пенсій та ін.

А. А. Ширант переконливо доводить, що особливістю реалізації принципу єдності та диференціації повинна стати їх збалансованість, що не допустить як «зрівнялівки», так і дискримінації в пенсійному забезпеченні, та сприятиме реалізації принципу справедливості. Пенсійним відносинам більш ніж будь-яким іншим соціально-забезпечувальним відносинам властива така риса, як індивідуалізація забезпечення.

У цьому аспекті окремої уваги заслуговує урядовий проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування». Оскільки метою законопроекту є вирішення двох фактично самостійних завдань у сфері пенсійного забезпечення, його оцінка теж може складатися з двох елементів. З аналізу тексту законопроекту слід зробити висновок, що утвердженню справедливості у системі пенсійного забезпечення сприятимуть такі передбачені ним заходи, як запровадження єдиних принципів нарахування пенсій, законодавче врегулювання питання виплати пенсій при переїзді пенсіонерів за кордон та інші. Разом з тим, з огляду на сучасні організаційні, економічні та інші проблеми нашої держави, не можна визнати дієвими пропозиції щодо негайного впровадження накопичувальної системи пенсійного страхування. З приводу їх реалізації фахівцями висловлюються обґрунтовані заперечення.

Зокрема, Б. І. Сташків аргументовано стверджує, що держава, запроваджуючи обов'язкову накопичувальну систему, повинна була взяти на себе зобов'язання оберігати накопичувальні кошти від втрат та інфляційного знецінення і гарантувати певний відсоток від користування цими

коштами впродовж кількох десятків років. Оскільки людина позбавлена свободи вибору, за неї повинна думати і в разі потреби відповідати своїми фінансовими ресурсами держава, що не передбачено проектом. У накопичувальній системі людина не тільки не покращить своє матеріальне становище, але, навпаки, погіршить. Про позитивність накопичувальної системи можна говорити за умови, що людина отримує високі доходи. При зарплаті на рівні 1–2 прожиткових мінімумів немає сенсу брати участь у накопичувальній системі, позаяк зібраних коштів не вистачить на адміністративні витрати. Розраховувати на довічну пенсію не доводиться, до того ж, пенсія у солідарній системі нижча на 20%. Висока інфляція та періодичні виключають ефективність обов'язкової накопичувальної системи. Багато країн від неї відмовились на користь сучасної страхової солідарної системи з індексацією пенсій з урахуванням інфляції, їх осучасненням, виплатою до смерті, а не впродовж певного строку тощо.

Аналізуючи ці аргументи, слід зробити висновок, що впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи за нинішніх фінансово-економічних умов є не тільки недоцільним. Воно може негативно вплинути на матеріальний стан застрахованих осіб, що призведе до порушення принципу справедливості.

**Краснов Є. В.,**

канд. юрид. наук, доцент, суддя Верховного Суду України

## **ПОНЯТТЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Здійснення прав громадян у сфері соціального забезпечення тісно пов'язане з їх захистом. У разі порушення права на соціальне забезпечення кожна особа має право на захист з боку держави, зокрема і з використанням засобів, за допомогою яких припиняється порушення прав людини, усуваються перешкоди для їх здійснення, відновлюються порушені права (юридичні засоби захисту прав людини).

Конституція України (ст. 125) заклала фундамент у сфері захисту права на соціальне забезпечення шляхом закріплення можливості захищати зазначене суб'єктивне право як в адміністративному, так і в судовому порядку. До загальних конституційних гарантій захисту прав у сфері

соціального забезпечення належать: проголошення України соціальною державою (ст. 1 Конституції України), а людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки – її найвищою соціальною цінністю (ч. 1 ст.3); закріплення таких базових положень: права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ч. 2 ст. 3); принцип верховенства права (ч. 1 ст. 8); норми Конституції України є нормами прямої дії (ч. 3 ст.8); звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ч. 3 ст.8); чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ст. 9); конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані (ч. 2 ст. 22); при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу прав і свобод (ч. 3 ст. 22); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ч. 1 ст. 24); юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір (ч. 2 ст. 124); Конституція України не може бути змінена, якщо зміни передбачають скасування чи обмеження прав і свобод людини і громадянина (ч. 1 ст. 157).

Ключове значення для судового захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення мають положення статті 55 Конституції України про те, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом (ч. 1 ст. 55); кожному гарантується в суді право на оскарження в суді рішень, діяльності чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб (ч. 2 ст. 55); кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ч. 3 ст. 55); кожному гарантується право звертатись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом (ч. 4 ст. 55); кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна (ч. 5 ст. 55); кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань (ч. 6 ст. 55).

Реалізація зазначених конституційних положень передбачає наявність ефективного механізму захисту прав громадян у сфері соціального забез-

печення. Проте у науці права соціального забезпечення до цього часу відсутня чітка концепція захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення, а відповідний інститут залишається недостатньо дослідженим на науковому рівні. Якщо у сучасній науці трудового права України досить ґрунтовно розроблені питання про форми, способи і засоби захисту трудових прав працівників, то в науці права соціального забезпечення аналогічні питання щодо захисту соціально-забезпечувальних прав громадян, на жаль, залишаються відкритими. Таким чином, перед сучасною наукою права соціального забезпечення стоїть актуальне завдання розробки і відповідного теоретичного обґрунтування надійного механізму захисту зазначених прав відповідно до вимог Конституції України.

Передусім потребує визначення поняття захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення. В юридичній літературі під захистом прав розуміється діяльність із усунення перешкод на шляху реалізації суб'єктивних прав. У цій діяльності беруть участь громадяни, державні органи, органи місцевого самоврядування, посадові особи, інші суб'єкти.

Водночас таке розуміння захисту прав тільки як певної діяльності із усунення перешкод потребує конкретизації, оскільки перелік видів порушень прав у сфері соціального забезпечення є більш широким. Ідеться про зниження, погіршення існуючого рівня фактичного правового становища, тобто зменшення чи позбавлення блага, що є об'єктом конкретного права громадянина; часткову або повну втрату благ, внаслідок чого відновлення попереднього порушеного становища неможливе, що також характеризуються зниженням, погіршенням існуючого рівня фактичного правового становища.

У зв'язку з цим захист прав громадян у сфері соціального забезпечення можна визначити як діяльність уповноважених органів із припинення і попередження порушень прав у сфері соціального забезпечення, відновлення порушених прав громадян і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди.

В юридичній літературі є загально визнаним, що основними елементами системи галузі права є правові інститути та їх сукупності (підгалузі). Розрізняються також генеральні інститути і субінститути, крім того, у складі деяких галузей права виокремлюються загальна та особлива частини, що включають низку інститутів і підгалузей.

Видається доцільним визначення захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення як правового інституту у системі права соціального забезпечення як галузі права. У такому розумінні зазначений право-

вий інститут являє собою сукупність правових норм, що визначають форми, способи і засоби захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення.

**Сіньова Л. М.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ФУНКЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У Конституції України проголошено право громадян на соціальний захист і встановлено державні гарантії його здійснення. Згідно зі ст. 46 Конституції України це право включає право громадян на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також старості та в інших випадках, передбачених законом.

В праві соціального забезпечення значну увагу функціям приділяли наступні вчені: В. М. Андріїв, В. М. Горшеньов, М. І. Іншин, О. Л. Кучма, О. Є. Мачульська, Л. Ю. Малюга, С. М. Прилипко, Б. І. Сташків, В. П. Слобожанін, О. В. Тищенко, Я. М. Фогель, В. Ш. Шайхатдінов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. На даному етапі є необхідність дослідження функцій виконуючих соціальне забезпечення в суспільстві, щоб глибше усвідомити суть і значення цього інституту та створити більш широкі можливості для прийняття оптимальних практичних рішень в даній сфері суспільного життя.

У науці поняття «функція» використовується у різних значеннях. Наприклад, у біології це специфічна діяльність органу чи всього організму (функція печінки, жовчного міхура тощо). У інших науках функція – це напрям дії якої-небудь системи (наприклад, у кібернетиці). В математиці функція – це функціональне бінарне відношення, в соціології функція виконує роль, того чи іншого елементу соціальної системи. У філософії термін функція вживається для опису діяльності або зв'язку різних категорій. У логіці широко застосовується особлива функція – пропозиційна. Як бачимо, термін «функція» досить багатомірний, він придатний для

характеристики будь-яких динамічних структур. Отже, термін «функція» використовується в таких науках як біологія, математика, соціологія, філософія, юриспруденція.

Функція (від лат. *function* – виконання, здійснення, завершення) – напрям діяльності, спосіб пізнання об'єкта, спрямований на досягнення певного результату. Цей термін використовують в юридичній науці для характеристики соціальної ролі права та держави, але серед учених немає єдності щодо необхідності цього терміна, його поняття, назви та змісту окремих функцій і їх класифікації. Спроба через функції розкрити класову суть права та сформувати особливі функції окремих галузей права із застосуванням їх у подальшому як одного з критеріїв розмежування норм права за самостійними галузями права завів дослідників у глухий кут.

Функції права – це основні напрями впливу права на людину та суспільство, що розкривають його сутність та призначення. Призначення функцій полягає в тому, щоб визначити активну й багатогранну роль права в громадянському суспільстві з позиції його впливу на суспільні відносини між людьми.

Слід наголосити, що у функціях завжди відбивається суть, природа права, необхідність самого існування права як соціального регулювальника. Саме у функціях виявляється його соціальна цінність, що полягає у встановленні за допомогою права певного порядку, стійкості, узгодженості, організованості, заходи свободи і тому подібне. Як зазначає В. І. Щербина функцію треба розуміти як явище, що залежить від іншого, основного явища і є формою його вияву, здійснення. Коли йдеться про функції права, основним явищем виступає право. У функції концентруються найбільш значущі та специфічні властивості права, через які розкривається його сутність. Сутність права полягає в його здатності бути регулятором суспільних відносин, упорядкуванні взаємовідносин між людьми та організаціями, які вони створюють.

Основним джерелом існування для пенсіонерів є пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, які мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Функціональне призначення пенсійних виплат полягає не лише у наданні засобів для існування у випадку настання непрацездатності (хвороба, нещасний випадок, інвалідність, тощо), але й для підтримки певного рівня життя на період непрацездатності. Отже, соціальні виплати, а у першу чергу пенсії, мають подвійну природу. По-перше, пенсія – це грошова винагорода, яка забезпечує достойний рівень життя громадян пенсійного віку і є еквіва-

лентною до попередніх заробітків. Тобто до рівня доходів, які отримував громадянин протягом трудової діяльності. По-друге, пенсія – це грошова допомога в розмірі мінімального прожиткового мінімуму за рахунок державного бюджету для непрацездатних громадян.

В науці права соціального забезпечення найбільш повно функції пенсії за віком були визначені В. Ш. Шайхатдіновим. На думку вченого, пенсія за віком виконує ряд функцій, за допомогою яких здійснюється її вплив на економіку, соціальну сферу, політику, ідеологію, демографічну сферу, поведінку людей. Незважаючи на те, що цей вплив є комплексним, він все ж таки, виділяє окремі функції.

**Економічна функція** пенсії за віком поділяється на забезпечувальну і виробничу. **Забезпечувальна функція** полягає в тому, що пенсія за віком є основним або одним з основних джерел засобів існування літніх людей, засобом задоволення їхніх потреб та підтримки життєдіяльності.

**Виробнича функція** пенсії за віком полягає в її позитивному впливі на економіку. Зважаючи на багатогранність цієї функції, її можна поділити на кілька підфункцій. **Стимулююча підфункція** включає мотиваційний механізм, що спонукає людей до виконання роботи з особливими умовами праці (підземні роботи, роботи з особливо шкідливими та важкими умовами праці тощо) до отримання високих заробітків з тим, щоб у майбутньому отримати право на дострокове пенсійне забезпечення, а також отримувати пенсію у більш вищому розмірі. **Підфункція зміни трудових поколінь** виявляє роль пенсії за віком у виведенні з виробничого процесу літніх працівників та заміщення їх більш молодими. Тим самим відбувається ротація трудових ресурсів при збереженні відповідної спадкоємності. У виробничу функцію пенсії за віком входить і її роль, як засобу перерозподілу робочої сили як між галузями економіки, так і всередині них. Йдеться про перехід працівників, яким призначена пенсія, з галузей з важкими, небезпечними і шкідливими умовами праці в галузі з більш легкими і безпечними умовами роботи з втратою в заробітку, а також про перехід цих осіб на легшу роботу на тих же підприємствах, де вони працювали до призначення пенсії.

**Соціальна функція** пенсії за віком служить попередженню, пом'якшенню або усуненню несприятливих наслідків, пов'язаних з досягненням людьми пенсійного віку. У складі цієї функції можна виділити захисну і компенсаційну підфункції. **Захисна підфункція** полягає в захисті працівника похилого віку від загрози безробіття, злиднів, хвороб, інвалідності і т. і. За допомогою пенсії літня людина може залишити ро-

боту, вести гідне існування, задовольняти свої основні потреби, у тому числі пов'язані з охороною здоров'я (раціональне харчування, купівля ліків та ін.). **Компенсаційна підфункція** передбачає взаємозв'язок між розміром пенсії і розміром заробітку працівників перед призначенням пенсії, а також між розміром пенсії і зниженням її реальної вартості у зв'язку із зростанням цін на споживчі товари і послуги. У першому випадку йдеться про компенсацію втраченого заробітку за допомогою механізму обчислення пенсії. У другому випадку ставиться питання про індексацію пенсій.

**Політична функція** пенсії за віком полягає в тому, що пенсія є одним з найважливіших інструментів соціальної політики держави. За допомогою пенсії досягаються такі цілі соціальної політики, як запобігання подальшого зниження життєвого рівня населення, поліпшення матеріального становища його різних груп і прошарків, зниження зростання соціальної напруги в суспільстві.

**Соціально-психологічна функція** пенсії за віком відображає роль пенсії у забезпеченні у літніх людей впевненості в завтрашньому дні, почуття їх соціальної захищеності. Особливе значення ця функція набуває в сучасний кризовий період економічних та соціальних перетворень, які супроводжуються негативними наслідками, в першу чергу, стосовно мало захищених, літніх громадян.

**Демографічна функція** пенсії за віком полягає у впливі цього виду пенсії на зміну поколінь. При призначенні пенсії за віком відбувається відносно безболісний перехід людей середнього покоління в категорію старшого покоління, заміщення літніх працівників на виробництві молодими, дещо пом'якшуються протиріччя між поколіннями, а також відбувається гармонізація взаємовідносин поколінь в сім'ї.

Слід наголосити, що пенсійне забезпечення в Україні є державною системою і є основною складовою системи соціального захисту населення. На сьогодні пенсіонери становлять значну частину населення, тому держава зобов'язана гарантувати цій категорії осіб (до цієї категорії належать – особи похилого віку, особи з інвалідністю, особи, які втратили годувальника, виплати яким проводяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю): 1) вчасно виплачувати пенсію; 2) постійно переглядати її розміри; 3) підтримувати соціальну стабільність в суспільстві; 4) спрямовувати на зближення соціального рівня всіх прошарків населення; 5) ство-

рення умов, що забезпечують гідне життя кожного пенсіонера; б) стабілізувати суспільні відносини у сфері соціального захисту осіб похилого віку. Таким чином, держава має слугувати на благо осіб похилого віку (пенсіонерів) та вирішувати проблеми соціальних ризиків, таких як втрата зв'язків із соціумом, безробіття, стійкі або раптові розлади здоров'я тощо.

Таким чином, питання функцій пенсійного забезпечення є однією із важливих проблем науки. Дослідження функцій виконуючих соціального забезпечення в суспільстві, дозволяє глибше усвідомити суть і значення цього інституту, створює більш широкі можливості для прийняття оптимальних практичних рішень в даній сфері суспільного життя для зміцнення соціальних зв'язків за рахунок державної підтримки осіб (пенсіонерів), не здатних самостійно досягти соціального благополуччя.

**Соловйов О. В.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юри-  
дичного університету імені Ярослава  
Мудрого

## **ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ»**

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» під професійним захворюванням розуміють захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних із роботою.

Схожі визначення містять й законодавчі акти інших країн, так, наприклад, у Киргизстані професійні захворювання визначаються як захворювання, викликані дією несприятливих виробничо-професійних факторів (пневмоконіози, вібраційна хвороба, інтоксикація та ін.), а також ряд таких захворювань, у розвитку яких встановлено причинний зв'язок із впливом певного професійного чинника та виключено явний вплив інших, непрофесійних факторів, що викликають аналогічні зміни в організмі. У Казахстані в законодавстві міститься зовсім спрощене визначення: професійне захворювання – це хронічне або гостре захворювання, яке було викликане впливом на працівника шкідливих виробничих факторів у зв'язку з ви-

конанням ним своїх трудових (службових) обов'язків. Становить інтерес визначення професійного захворювання законодавством Німеччини, яке міститься у § 9 Книги VII Соціального кодексу, де зазначається, що професійні захворювання – це хвороби, які уряд визнає професійними відповідно до затвердженого Бундесратом списку, які застрахований отримує в результаті трудової діяльності, що відповідає певним умовам, передбаченим цим кодексом. Уряд уповноважений визначати в постанові такі професійні хвороби, які відповідно до результатів медичних досліджень викликані особливими умовами трудової діяльності, до яких схильні певні групи осіб через свою професійну діяльність значно більшою мірою, ніж інша частина населення; він може визнати також, що захворювання є професійними, якщо вони були викликані діяльністю в певних галузях підвищеного ризику або якщо призвели до втрати працездатності, яка була або може бути причиною виникнення, загострення або відновлення хвороби. У цьому визначенні для нас найважливішим є вказівка на необхідність наявності захворювання у відповідному переліку. На наш погляд, цієї ознаки професійного захворювання не вистачає вітчизняному законодавчому визначенню.

Варто також розглянути поняття шкідливого виробничого фактора. На думку В. М. Ретнева, шкідливий виробничий фактор – це фактор, пов'язаний із роботою на виробництві, який може призвести до розвитку професійних і виробничо обумовлених захворювань, підвищення частоти, погіршення перебігу і несприятливого результату останніх, тимчасового або стійкого зниження працездатності і навіть до порушення здоров'я потомства. При цьому автор під виробничо обумовленими захворюваннями має на увазі захворювання, які хоча і не включені до Списку професійних захворювань, але вони або виникають після початку роботи в шкідливих умовах, або ті, перебіг яких значно погіршується під впливом несприятливих виробничих умов.

Терміном «шкідливий виробничий фактор» позначається чинник виробничого середовища, а також особливості виробничого процесу, які можуть шкідливо діяти на організм працівника та призводити до його захворювання.

Небезпечні й шкідливі чинники виробничого середовища за дією на організм людини поділяють на фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

Сьогодні діє Список виробництв, робіт, цехів, посад і професій, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за

роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці. Однак зазначений акт дає уявлення лише про шкідливі і важкі умови праці працівників і їх право на додаткову відпустку. Що стосується зв'язку між умовами праці працівників і професійними захворюваннями, то на підставі цих актів він не може бути встановлений.

Основою для визначення зв'язку між шкідливими виробничими факторами і професійними захворюваннями працівників є Рекомендація МОП № 194 Про перелік професійних захворювань, повідомлення про нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання та їхню реєстрацію, де, зокрема зазначається, що окрім визначеного переліку до професійного захворювання також можуть бути віднесені й інші специфічні захворювання, викликані родом занять або виробничими процесами, які не згадані в даному переліку, якщо прямий зв'язок між фактором впливу, що виникає внаслідок трудової діяльності, і захворюванням (або захворюваннями), приданим(и) працівником, була встановлена з наукової точки зору або визначена методом, що відповідає національним умовам або практиці (цим положенням Рекомендація була доповнена у 2010 р.).

В Україні професійні захворювання встановлюються відповідно до Переліку професійного захворювання, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р., а також Інструкції про застосування переліку професійного захворювання.

У літературі зустрічаються різні класифікації професійних хвороб, кожна з яких спрямована на вирішення певних завдань теоретичного, практичного та навчального характеру.

Так, за специфічністю розрізняють специфічні і неспецифічні професійні захворювання. Специфічними називають професійні захворювання, які виникають здебільшого у разі дії професійних чинників. Їх поділяють на абсолютно специфічні та відносно специфічні. Абсолютно специфічні професійні хвороби розвиваються виключно під дією професійних чинників і ніколи не можуть розвинути в непрофесійних умовах; їх ще називають справжніми професійними хворобами. Відносно специфічними захворюваннями є патологічні стани, що іноді можуть мати побутове походження, розвиваються внаслідок надзвичайної екологічної ситуації, але частіше виникають у виробничих умовах. Неспецифічні професійні захворювання – це ті, які можуть бути зумовлені не лише професійними, а й іншими шкідливими чинниками, але за певних умов (у певних професіях, під впливом конкретних професійних шкідливостей тощо) їхньою причиною можуть стати й професійні чинники (бронхіаль-

на астма у хутровиків і фармацевтів). Тому цю групу професійних хвороб ще називають умовно професійними.

Існує також етіологічна класифікація, відповідно до якої для кожної професійної хвороби визначається один етіологічний чинник. За етіологічним принципом виділяють такі групи:

- професійні хвороби, спричинені дією промислового пилу (пневмокніоз, пиловий бронхіт, професійне хронічне обструктивне захворювання легень та ін.);

- професійні хвороби, спричинені впливом фізичних чинників промислового середовища (вібраційна хвороба, неврит слухових нервів, ураження, спричинені дією електромагнітного випромінювання, високих і низьких температур, та ін.);

- професійні хвороби, спричинені хімічними чинниками виробничого середовища (гострі та хронічні інтоксикації);

- професійні хвороби, пов'язані з фізичним навантаженням та перенапруженням окремих органів і систем. До цієї групи належить багато захворювань, спричинених фізичним перенапруженням; захворювання, спричинені перенапруженням голосового апарату (хронічний ларингіт, вазомоторний монохондрит, вузлики голосових складок) і органів зору (прогресуюча короткозорість);

- професійні хвороби, спричинені дією біологічних чинників (паразитарні та інфекційні захворювання, що розвиваються у людей, які в процесі своєї трудової діяльності мають контакт з різним інфекційним матеріалом або тваринами, що хворіють якимось інфекційним захворюванням, а також у тих, хто працює в протитуберкульозних та інших інфекційних медичних закладах, та ін.).

Іноді в класифікації професійного захворювання використовують системно-органний принцип (професійні захворювання нервової системи, органів дихання, серцево-судинної системи, крові тощо).

Розрізняють також гострі та хронічні професійні захворювання. Гостре професійне захворювання (інтоксикація) виникає зненацька, після одного разового (протягом не більше однієї робочої зміни) впливу відносно високих концентрацій хімічних речовин, що містяться в повітрі робочої зони, або рівнів чи доз інших несприятливих чинників. Хронічне професійне захворювання розвивається внаслідок тривалого систематичного впливу несприятливих чинників на організм. Для правильної діагностики професійного захворювання особливо важливим є ретельне вивчення санітарно-гігієнічних умов праці, анамнезу потерпілого, його «професійного

маршруту», який включає всі види робіт, які він виконував спочатку трудової діяльності.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що професійним захворюванням як страховим випадком, який дає право на відповідне страхове забезпечення, слід вважати захворювання, що виникло внаслідок дії на застрахованого під час виконання ним своєї роботи небезпечного та шкідливого виробничого фактора або середовища, що спричинило повну або часткову втрату працездатності або смерть та міститься у затвердженому постановою уряду Переліку професійних захворювань, або якщо ця хвороба не міститься в зазначеному переліку, але з наукової точки зору було встановлено прямий зв'язок між фактором виробничого впливу і захворюванням.

**Яригіна Є. П.,**

канд. юрид. наук, асистент кафедри  
трудового права, методист навчально-  
методичного відділу, Національного  
юридичного університету Імені Яро-  
слава Мудрого

## **ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА ЯК ОДНА З УМОВ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ**

Сьогодні одним із пріоритетних напрямів політики нашої держави є створення інклюзивного освітнього середовища.

Нормативно-правовою базою забезпечення освіти дітей з особливими потребами в Україні є Конституція України, закони України «Про освіту», «Про реабілітацію інвалідів», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», Указ Президента України від 01.06.2005 р., № 900 «Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов з життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями», Концепція розвитку інклюзивної освіти, затв. Наказом МОН від 01.10.2010 р. № 912 тощо.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що проблема здобуття освіти дітей з особливими потребами перебуває в центрі уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних учених: В. Андрущенко, М. Ярмаченка, Е. Андреевої, В. Бондаря, Т. Ілляшенко, А. Колупаєвої, Н. Сабат, Є. Ярської-Смирнкової, О. Акімової та зумовлює необхідність її подальшої роз-

робки, зокрема, щодо впровадження інклюзивної освіти. Однією з умов ефективної соціальної адаптації дітей, які мають особливі потреби, є інклюзивне навчання. Адже європейська практика свідчить, що більшість із цих учнів можуть навчатися в загальноосвітніх школах за моделлю інклюзивної освіти, яка передбачає надання якісних освітніх послуг школярам з особливими потребами у звичайних класах (групах) загальноосвітніх (дошкільних) навчальних закладів за умови відповідної підготовки вчителів і підтримки сімей.

Термін «інклюзія» (англ. – inclusion) означає включення або приєднання. Він запозичений з англійської мови, але не має точного перекладу. Однокореневі англійські слова перекладаються як include – включати, залучати; including – включаючи; inclusive – включно, містить.

«Інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей».

Слід зауважити, що на сьогодні немає спільної узгодженої термінології категорії дітей з інвалідністю та/або особливими освітніми потребами як на міжнародному, так і на національному рівні. Так, в українському законодавстві використовуються різні терміни: «діти/люди з порушеннями розумового та/або фізичного розвитку», «діти/люди з неповносправністю», «діти/люди з розумовою відсталістю», «особи з особливими потребами», «діти з особливостями психічного та фізичного розвитку» тощо. Проте, керуючись засадничими принципами соціальної моделі розуміння інвалідності та останніми документами Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у сфері інклюзивного навчання, пропонується до використання термін «діти (учні) з особливими освітніми потребами». Даний термін – special education needs (SEN) – також широко використовується країнами-учасницями Організації економічного розвитку та співпраці й ураховує дітей, які мають труднощі в навчанні, що пов'язані з біологічними/органічними порушеннями психофізичного розвитку та дітей із соціально вразливих груп.

Інклюзія є провідною тенденцією в розвитку системи освіти в усьому світовому товаристві.

Серед першочергових кроків у напрямі створення інклюзивного середовища вбачаються такі: відмовитися від стереотипних поглядів на вчите-

лів, учнів і навчальний процес; формувати в школі атмосферу, засновану на ідеях інклюзії; розбудувати школу як громаду; зосереджуватися на співпраці, а не на конкуренції; прищеплювати віру в свої сили кожному члену шкільного колективу.

Необхідними умовами формування інклюзивного освітнього середовища в загальноосвітніх навчальних закладах є:

визнання педагогом необхідності використання різноманітних навчальних підходів з урахуванням різних стилів навчання, темпераменту й особистості окремих дітей;

адаптація навчальних матеріалів для використання по-новому, підтримуючи самостійний вибір дитини у процесі навчання у класі;

використання різних варіантів об'єднання дітей у групи;

налагодження співробітництва та підтримки серед учнів класу;

використання широкого спектру занять, практичних вправ і матеріалів, що відповідають рівню розвитку дитини.

Мета цього середовища – орієнтуватися на розвиток особистості та відповідати запитам соціального оточення і сподіванням людини.

Реальністю є те, що окремі категорії осіб з інвалідністю мають можливість здобувати освіту лише в умовах спеціальних навчальних закладів. Водночас практика свідчить, що ці заклади не забезпечують підготовки осіб з інвалідністю на рівні, що гарантував би їм конкурентоспроможність, а деякі з них готують фахівців, які є заздалегідь незатребуваними на ринку праці.

Побудова ефективної системи інклюзивної освіти в Україні можлива на основі взаємодії різних факторів, насамперед посилення фінансування освіти, удосконалення її нормативно-правового забезпечення, поліпшення методичного та кадрового забезпечення інклюзивної освіти. Найбільш суттєвими організаційними та економічними важелями макро-, мезо- та макrorівнів, здатними активізувати розвиток інклюзивної освіти.

Відсутність належного фінансування освіти в цілому та інклюзивної зокрема є суттєвою перешкодою на шляху її розвитку, тому необхідними є збільшення фінансування розвитку матеріальної бази освітніх закладів з метою перетворення їх у доступне середовище навчання.

Процеси інтеграції дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітні навчальні заклади набудуть широкого поширення і стануть успішними за умови зміни ставлення в суспільстві до цих дітей та до ідеї інклюзії, покращення матеріального забезпечення системи освіти, здійснення необхідної фахової підготовки майбутніх педагогів і проведення їх масової перепідготовки.

**Бабіч-Касьяненко К. В.,**  
аспірант кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Міжнародні документи у сфері прав людини гарантують, що кожна людина, в тому числі особа з інвалідністю має право на забезпечення своїх прав під час військових конфліктів та надзвичайних ситуацій. Права людини є основоположними принципами захисту для всіх осіб на всі часи і у різних контекстах. Світова практика показує, що надзвичайні ситуації та військові конфлікти найбільшою мірою зачіпають людей з інвалідністю, оскільки ймовірність загибелі таких осіб в чотири рази вище. У багатьох випадках люди з інвалідністю частіше стикаються зі зловживаннями, відсутністю догляду і відмовою від допомоги в ситуаціях ризику, під час збройних конфліктів і надзвичайних гуманітарних ситуацій. Інтереси людей з інвалідністю нерідко ігноруються в рамках стратегій евакуації в надзвичайних ситуаціях. Проведене Організацією Об'єднаних Націй обстеження більше 5 000 осіб з інвалідністю з 126 країн показало, що лише 20% з них могли бути негайно і без будь-яких ускладнень евакуйовані в разі раптового лиха, а інші повідомили, що їх евакуація була ускладнена. Враховуючи, що за даними ВООЗ в світі налічується 15 відсотків осіб з інвалідністю, можна констатувати що примусове переміщення стосується орієнтовно 7,65 млн людей з інвалідністю. Жорстоке поводження з військовополоненими або цивільним населенням, незаконні військові дії призводять до збільшення кількості каліцтв, функціональних порушень, а у зв'язку з цим – до постійної інвалідності. У резолюції 1894 (2009) Рада Безпеки ООН підкреслила, що військові конфлікти в особливій мірі зачіпають людей з інвалідністю. У резолюції 2015 року була висловлена стурбованість становищем осіб з інвалідністю, в тому числі в зв'язку з тим, що їх залишають члени сімей, вони стикаються з насильством і позбавлені доступу до елементарних послуг. За інформацією Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців від конфлікту на Донбасі постраждало 5,2 млн українських громадян. При цьому, за даними Офісу Уповноваженого з прав людини Верховної Ради України майже 320 тис. осіб

з інвалідністю (з них близько 20 тис. дітей з інвалідністю), котрі проживали на території Донецької та Луганської областей, опинилися безпосередньо в зоні військового конфлікту. Механізми захисту осіб з інвалідністю в ситуаціях збройного конфлікту закріплені в міжнародних нормах і стандартах, об'єднаних у міжнародну правову базу, та в національному законодавстві.

Варто зауважити, що «Внутрішньо переміщені особи» – відносно нове поняття не тільки для України, але й у світовій практиці, до цього часу міжнародному суспільству було більш відома та зрозуміла категорія переселенців – «біженці». Україна зіткнулася з проблемою забезпечення захисту прав внутрішньо переміщених осіб лише у 2014 році: спочатку, після анексії Автономної Республіки Крим – 16 березня 2014 року, а пізніше – у зв'язку з проведенням антитерористичної операції, згодом Операції Об'єднаних Сил в Луганській та Донецькій областях, та фактично з нуля створювала засоби забезпечення прав цієї категорії осіб, однак на сьогодні залишаються невирішеними багато питань, які потребують законодавчого регулювання. Україна посідає дев'яте місце за кількістю внутрішньо переміщених осіб після Колумбії, Сирії, Демократичної Республіки Конго, Іраку, Нігерії, Південного Судану і Ємену. У вітчизняній науковій літературі, засобах масової інформації дану категорію осіб визначають як «внутрішні мігранти», «вимушені переселенці», в офіційних документах – як «внутрішньо переміщені особи» (ВПО), що найточніше відповідає англomовному терміну «internally displaced persons». Саме таке визначення закріплене також у «Керівних принципах з питань про переміщених осіб всередині країни» Організації Об'єднаних Націй. Відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

За даними Міністерства соціальної політики станом на кінець лютого 2016 року в Україні нараховувалося 1 735 000 внутрішньо переміщених осіб. Станом на 25 березня 2019 року за даними Єдиної інформаційної

бази внутрішньо переміщених осіб взято на облік 1 363 754 переміщений осіб з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської області, АР Крим. З них, за приблизними оцінками, 22 000 з Криму та понад 1 700 000 – зі Сходу України. Близько 60% ВПО – це непрацездатні особи, 23.1% – працездатні особи, 12.8% – діти. Частка зареєстрованих ВПО складає 4% від загальної кількості населення країни. Ще більше тих, хто не зміг виїхати і доля яких невідома. Найбільша кількість внутрішньо переміщених осіб зосереджена у Донецькій (727993 особи), Луганській (273632 особи), Харківській (190324 особи) областях, місті Києві (137431 особа) і Запорізькій (113929 осіб) та Дніпропетровській (73411 осіб) областях. Слід зазначити, що у складі внутрішньо переміщених осіб 72% або 1283730 осіб складають маломобільні групи населення (пенсіонери – 976032 особи, діти – 235342 особи та люди з інвалідністю – 72356 осіб). У загальній структурі ВПО 54,88% становлять пенсіонери, 13,23% – діти та 4,07% – особи з інвалідністю. Найбільша кількість внутрішньо переміщених осіб з інвалідністю у Донецькій (28590 осіб), Харківській (9077 осіб), Луганській (7496 осіб), Запорізькій (6658 осіб) областях, місті Києві (4537 осіб) та Дніпропетровській (3229 осіб) області. При цьому, варто зауважити, що статистика щодо чисельності внутрішньо переміщених осіб з інвалідністю у розрізі груп та підгруп інвалідності станом на теперішній час взагалі відсутня.

Варто відмітити, що експертна місія Управління Верховного комісара ООН у справах біженців з питань інвалідності відвідувала Київ, Одесу та Схід України, внаслідок чого її представники провели низку обговорень у спеціальних робочих групах з внутрішньо переміщеними особами, біженцями та шукачами притулку з інвалідністю. Люди з інвалідністю окреслили цілу низку існуючих проблем з житлом, медичною допомогою, працевлаштуванням та іншими джерелами забезпечення життєдіяльності. Кожна з цих проблем і досі потребує нагального втручання і вирішення. Складнощі, з якими постійно стикаються люди з інвалідністю, пов'язані не тільки з переїздом з місць, де проходять бойові дії, а й з іншими чисельними проблемами вже на безпечній підконтрольній українській владі території України. Зокрема, це організація та пошук архітектурно доступних місць проживання, доступного транспорту для перевезення, повноцінного харчування, лікування, побутового облаштування, а також отримання соціальної, юридичної, правової, психологічної та іншої допомоги. З аналізу отриманих даних вбачається,

що основні проблеми і ризики, на які постійно наражались люди з інвалідністю в процесі розміщення, облаштування і створення необхідних для забезпечення життєдіяльності умов являються: 1) відсутність інформації щодо наявності місць, придатних для тимчасового розташування громадян з інвалідністю; 2) відсутність державної фінансової, матеріально-технічної підтримки закладів, які здійснюють поселення переселенців, організація їх харчування; 3) бар'єрність фізичного оточення, де проживають тимчасово переміщені особи з інвалідністю (відсутність доступу до санітарних кімнат, місць для харчування і проживання осіб, які пересуваються на візках); 4) ненадання своєчасної медичної та психологічної допомоги, незадовільне забезпечення медикаментами, технічними та іншими засобами реабілітації, засобами гігієни; 5) відсутність міжвідомчої координації з питань працевлаштування осіб з інвалідністю, відсутність вакансій в місцях тимчасового перебування. Проблема тимчасово переміщених осіб з інвалідністю, котрих необхідно забезпечити не тільки доступним житлом, а й усіма послугами, які отримувались за місцем проживання, залишається відкритою. Більш того, акцентовано увагу, що до цього часу на державному рівні не було розроблено механізмів надання кваліфікованої безоплатної адресної допомоги переміщеним із зони АТО (ООС) особам з інвалідністю та членам їх сімей шляхом налагодження співробітництва з державними структурами та громадськими організаціями.

Отже, незважаючи на наявне законодавче регулювання деяких окремих питань соціального захисту, особи з інвалідністю потребують посилення правового захисту під час свого вимушеного переміщення. Адже їм потрібно підтверджувати статус інвалідності в надзвичайних умовах, механізми якого досі не розроблені, крім того залишаються проблеми реабілітації, брак у достатній кількості ліків та житлового фонду. Таким чином, особи з інвалідністю вимушені захищати свої гарантовані Конституцією України права на повагу до гідності, працю, соціальний захист, охорону здоров'я, медичну допомогу та, зокрема, на життя. Варто наголосити, що з початку конфлікту законодавець не ухвалив окремого законодавства щодо внутрішньо переміщених осіб з інвалідністю. Наявне законодавство про ВПО не містить окремої статті, яка б надавала додатковий захист таким особам, а отже внутрішньо переміщені особи з інвалідністю мають лише ті права, які існують у всіх людей з інвалідністю в Україні. Єдиний виняток становить лише більша, порівняно з іншими внутрішньо переміщеними особами матеріальна допомога.

**Бук М. О.,**

асистент кафедри соціального права  
юридичного факультету Львівського  
національного університету імені Івана  
Франка

## **ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ ТА ВІДКРИТОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ОСОБАМ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ**

Принципи соціального обслуговування осіб з інвалідністю – це засади, які визначають сферу дії соціального обслуговування, порядок встановлення прав та обов’язків суб’єктів правовідносин соціального обслуговування, гарантії захисту прав та законних інтересів осіб з інвалідністю. Такі принципи характеризуються певною специфікою зумовленою інвалідністю уповноваженого суб’єкта.

Принципи надання соціального обслуговування визначені Законом України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року. Серед них важливе місце належить принципу доступності та відкритості.

Зазначений принцип передбачений як у Законі України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року, так і у Законі України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року, який набуває чинності 1 січня 2020 року.

Принцип доступності та відкритості надання соціальних послуг особам з інвалідністю означає: по-перше, рівну можливість для кожної особи з інвалідністю отримати необхідні їй види соціальних послуг, незалежно від статті, національності, місця проживання, релігійних та політичних поглядів чи інших обставин, по-друге, безоплатність соціальних послуг в обсягах встановлених державними стандартами соціального обслуговування, і регулювання тарифів на платні соціальні послуги.

Для реалізації цього принципу необхідним є наявність: 1) «ефективної» нормативно-правової бази; 2) суб’єктів, які сприяють в отриманні соціального обслуговування; 3) суб’єктів, які надають соціальне обслуговування; 4) достатніх фінансових ресурсів, спрямованих на соціальне обслуговування.

Для того аби нормативно-правові акти, які спрямовані на регулювання правовідносин соціального обслуговування були ефективними, вони повинні, не суперечити один одному, зміни в них повинні вноситися одночасно, вони повинні відповідати міжнародним актам. Так, наприклад,

питання організації надання реабілітаційних послуг як однієї із форм реабілітаційних заходів, їх види та детальна характеристика змісту регулювалися Наказом Міністерства соціальної політики України від 31 березня 2015 року, яким було затверджено Соціальні нормативи у сфері надання реабілітаційних послуг особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю. Але Наказом Міністерства від 14 березня 2018 року №355 «Питання комплексної реабілітації осіб з інвалідністю» Наказ від 31 березня 2015 року було визнано таким, що втратив чинність. Стаття ж 15 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» – «Державні соціальні нормативи у сфері реабілітації» залишена без змін. У вказаній статті зазначається, що державні соціальні нормативи у сфері реабілітації осіб з інвалідністю розробляються центральними органами виконавчої влади у межах їх повноважень, за участю реабілітаційних установ, відповідних науко-дослідних установ, на основі наукових досліджень. Тому, або, потрібно виключити статтю 15 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», або розробити і затвердити нові соціальні нормативи надання послуг у сфері реабілітації. І таких прикладів чимало, а це на нашу думку, не сприяє дотриманню принципу доступності та відкритості, бо самі зобов'язані суб'єкти не знають як правильно вчинити.

Проблема достатньої кількості суб'єктів, які сприяють в отриманні соціального обслуговування особам з інвалідністю, насамперед, пов'язана з їх місцезнаходженням. Тобто повинна бути чітка відповідність будинків та споруд вимогам Державних будівельних норм: ДБН В.2.2-9-2009 «Громадські будинки та споруди»; ДНБ В.2.2-17:2006 «Доступність будівель і споруд для маломобільних груп населення»; ДСТУ-Н В.2.2-31-2011 «Настанова з облаштування будинків та споруд громадського призначення елементами доступності для осіб з вадами зору та слуху». Також існують проблеми, пов'язані з подачею документів необхідних для замовлення відповідних соціальних послуг для осіб з інвалідністю. Адже особі з інвалідністю часто важко добратися до органу місцевого самоврядування чи місцевого органу виконавчої влади для замовлення відповідного виду соціальних послуг. Тому завдання із замовлення соціальних послуг для осіб з інвалідністю, вважаємо, можна передати Центрам надання адміністративних послуг, кількість яких значно більша на одну адміністративно-територіальну одиницю у порівнянні з місцевими чи державними органами влади.

Для того аби збільшити кількість суб'єктів, які надають соціальне обслуговування, законодавець, виключив із Закону України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року норму права, яка передбачала необ-

хідність отримання ліцензії для провадження діяльності у сфері надання соціальних послуг. Чи сприяло це збільшенню кількості соціальних надавачів? Як свідчать дані статистичних збірників – ні. Можливо, сприятиме збільшенню кількості соціальних надавачів положення ч. 3 ст. 13 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року, де зазначається, що надавачами соціальних послуг можуть бути і фізичні особи, які надають соціальні послуги з догляду без здійснення підприємницької діяльності. Для залучення до сфери соціального обслуговування підприємств, організацій недержавного сектору, варто дочекатися завершення медичної реформи, яка передбачає, що «гроші мають йти за пацієнтом», це на нашу думку сприятиме зростанню конкуренції, а відтак і збільшенню кількості юридичних осіб приватного права та фізичних осіб – підприємців, які надаватимуть соціальні послуги, у тому числі й особам з інвалідністю.

Збільшення фінансування, на сьогоднішній день, в Україні можливе лише шляхом «співфінансування» надання соціальних послуг за рахунок коштів місцевих бюджетів, власних коштів осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю, інших осіб чи їх законних представників, благодійних внесків, з інших джерел не заборонених законодавством. Така ситуація вже має місце, зокрема Кабінет Міністрів України Постановою №238 вніс зміни до Постанови №321 від 5 квітня 2012 року «Про затвердження Порядку забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю та інших окремих категорій населення і виплати грошової компенсації вартості за самостійно придбані технічні засоби реабілітації, переліків таких засобів», де передбачена така можливість співфінансування.

**Веннікова В. В.,**

асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Сучасний стан сфери соціального забезпечення налічує дуже велику кількість норм, що регулюють суспільні відносини у цій сфері. Більш того,

існує дуже широкий пласт суспільних відносин у цій сфері, які регулюються цими нормами якими є: пенсійні, забезпечувальні, пільгові, оздоровчі тощо. Взагалі можна сказати, що практично у всіх сферах суспільного життя так чи інакше виникають правовідносини пов'язані із сферою соціального забезпечення.

Аналіз міжнародного законодавства та регламентації сфери соціального забезпечення провідних країн світу засвідчив, що у таких країнах як Франція, Німеччина успішно прийнято та діє Кодекс соціального забезпечення. Варто підкреслити, що Україна у 2004 році зробила перший крок у напрямку нормативного розвитку галузі соціального забезпечення підписавши у Стразбурзі Європейський кодекс соціального забезпечення від 16.04.1964 № ETS № 48. Однак нажаль, аналогічного кроку стосовно прийняття подібного законодавчого акту не зроблено.

Безперечно варто сказати, що спроби були. Ще у 2013 році на розгляд Верховної Ради України було внесено проект Соціального кодексу України від 15.02.2013 № 2311. Цікаво, що стаття 1 цього Кодексу передбачала, що він регулює соціальні відносини з метою забезпечення соціального захисту людини у разі втрати нею здатності самостійно забезпечувати себе і свою сім'ю засобами для повноцінної життєдіяльності і виникнення потреби у підтримці від суспільства і держави. Соціальний кодекс визначає основні засади реалізації передбачених Конституцією України соціальних прав і гарантій людини, створення належних умов життя, забезпечення надійного захисту інтересів окремих соціально вразливих категорій населення. Кодекс регулює соціальні і пов'язані з ними відносини з питань: 1) організації соціального захисту та його управління; 2) забезпечення повної реалізації соціальних прав людини; 3) використання ефективних видів та форм соціального захисту; 4) особливостей застосування соціального захисту окремих категорій населення; 5) державного нагляду і контролю за дотриманням соціального законодавства; 6) забезпечення судового захисту соціальних прав людини. При цьому, згідно зі статтею 2 цим Кодексом регулювались відносини, що виникають між суб'єктами соціального права з приводу забезпечення соціального захисту. Цей законодавчий акт міг стати першим кроком до нормативного регулювання всієї системи соціального забезпечення України і вирішити окремі питання розгляду спорів у сфері соціального забезпечення. Однак, в тому ж самому 2013 році його не було прийнято та повернуто на доопрацювання. Вважаємо, що окремим розділом у за-

пропонованому нами Кодексі соціального забезпечення України повинен бути розділ «Індивідуальні спори у сфері соціального забезпечення» за аналогією із Кодексом законів про працю України. Цей розділ повинен встановлювати: 1) перелік органів, які розглядають спори у сфері соціального забезпечення; 2) порядок їх розгляду за категоріями суб'єктів та видами соціального забезпечення; 3) перелік недержавних органів (комісій), які приймають участь у розгляді цих спорів, їх повноваження та функції, компетенцію; 4) порядок і строки розгляду спорів у сфері соціального забезпечення; 5) порядок і строки прийняття рішень за результатами розгляду спорів; 6) порядок і строки оскарження рішень за результатами розгляду спорів; 7) порядок і строки виконання рішень за результатами розгляду спорів; 8) види відповідальності та підстави для притягнення до відповідальності осіб (органів) винних у завданні шкоди незаконними рішеннями за результатами розгляду спорів. Саме такий підхід на наше переконання буде найбільш дієвим нормативним механізмом удосконалення порядку розгляду спорів в соціальній сфері та забезпечить дійсно якісний та комплексний захист соціально-забезпечувальних прав громадян.

Слід підкреслити, що найголовнішим завданням державної діяльності у сфері соціального забезпечення є інформування суспільства про наявність механізмів захисту права та порядку їх реалізації. При цьому можливі два підходи, перший з яких переважає в даний час в Україні, а саме:

1) державі достатньо законодавчо передбачити можливість вирішення даних спорів, а процес отримання знань про ці механізми – справа особистої ініціативи кожного індивідуума;

2) активна діяльність держави щодо інформування своїх громадян про можливості, що надаються чинним законодавством.

Зрозуміло, що активна позиція держави в цьому питанні вимагає великих грошових асигнувань, але якщо припустити, що соціальний характер держави не є простою декларацією, а особи, які страждають від непоінформованості є соціально незахищеними членами суспільства, такі витрати видаються обґрунтованими. Тим більше, що на сьогоднішній день існують державні та соціальні інститути, потенційно здатні реалізувати це завдання.

Разом з тим, необхідно розуміти, що без нормативного закріплення обов'язку Пенсійного фонду України, Міністерства соціальної політики

України та їх структурних підрозділів інформувати населення про чинне соціальне законодавство і механізм захисту соціальних прав, самі ці органи не будуть ініціювати такі дії. Це обумовлено тим, що зростання числа спорів з питань соціального забезпечення буде виявляти недоліки в роботі цих органів. Отже, цей обов'язок повинен бути закріплений в нормативних правових актах, що регулюють діяльність відповідних органів.

Одночасно з процесом нормативного закріплення вищезазначеного обов'язку необхідно займатися підвищенням кваліфікації осіб, що працюють у сфері соціального забезпечення. Одним з елементів такого підвищення кваліфікації може стати розробка та впровадження в програм у вищих навчальних закладів спецкурсів, присвячених розгляду спорів з питань соціального забезпечення.

Іншим елементом підвищення юридичної грамотності населення з питань соціального забезпечення може стати ознайомлення з основами системи соціального забезпечення в Україні учнів середніх та вищих навчальних закладів в рамках правових дисциплін, які входять в програму їх навчання. Для цього повинна бути розроблена і реалізована відповідна навчальна програма, центральне місце в якій буде приділено механізмам захисту прав на соціальне забезпечення.

Слід вказати, що на сьогодні вже проводиться певна робота в цьому напрямку і в деяких вищих навчальних закладах України з'являється окрема спеціальність – «Соціальне забезпечення». Так наприклад Національний університет «Львівська політехніка» проводить набір студентів на навчання за цією. Згідно із навчальною програмою до цієї спеціальності, студенти отримують знання щодо методів нарахування соціальної допомоги; технології надання соціальної допомоги; теорії і практики соціального забезпечення; правового регулювання соціальної сфери; документального супроводу соціальної допомоги; інновацій в системі соціального захисту тощо.

Останнім часом у вітчизняній правовій літературі все частіше з'являються обґрунтування необхідності створення соціальних судів, через велику кількість як соціальних справ у судах, так і самих нормативних актів, що врегульовують ці питання, розібратися в яких дуже важко. Так, наприклад, тільки пенсійне забезпечення регулюється значною кількістю законодавчих актів. У зв'язку з цим у судів при розгляді справ, які стосуються соціальних прав громадян, виникають

певні складнощі, що призводить до прийняття різними судами по аналогічних справах різних за змістом рішень. Пропозиції щодо створення соціальних судів, на наш погляд, не позбавлені сенсу, вони можуть розвинути конституційний принцип побудови судової системи за спеціалізацією. Такі суди діють у багатьох економічно розвинутих державах і підтвердили свою практичну ефективність. На нашу думку, підготовка таких суддів повинна здійснюватись на відповідних курсах в територіальних органах Державної судової адміністрації або ще раніше – під час навчання у ЗВО.

Крім цього, проблемою залишається низький рівень поінформованості громадян, особливо соціально вразливих верств населення, про можливості реалізації та захисту своїх соціальних прав та відсутність у них коштів для отримання кваліфікованої юридичної допомоги. На сьогодні це питання частково вирішує Закон України «Про безоплатну правову допомогу», який набрав чинності 09 липня 2011 року. Фактично, з набуттям чинності Закону, для усіх стала доступною система безоплатної первинної правової допомоги. Однак, варто констатувати, що залишається відкритим питання можливості отримання правової допомоги особам постраждалим під час проведення антитерористичної операції яка триває на сході. Крім того, можливі випадки коли особа має право на отримання певного виду соціального забезпечення, але не підпадає під критерії визначені законодавством та як наслідок не має права на отримання такої допомоги. Ці висновки спонукають до представлення пропозиції щодо внесення змін до стаття 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» в частині включення загальної норми, що «вторинну безоплатну правову допомогу мають право отримувати особи, які потребують соціального забезпечення». З нашої точки зору, не дивлячись на дещо загальне визначення така норма створить додаткове (допоміжне) підґрунтя для отримання правової допомоги особами, які потребують соціального захисту та забезпечить належний рівень розгляду спорів у сфері соціального забезпечення.

Додатково, з нашої точки зору потребує удосконалення напрямок виконання рішень за результатами розгляду спорів у сфері соціального забезпечення. Слід звернути увагу, що чинне на сьогоднішній день законодавство передбачає лише один випадок негайного виконання рішень суду у сфері соціального забезпечення, в разі присудження виплати пенсій, інших періодичних платежів з Державного бюджету України або поза-

бюджетних державних фондів – у межах суми стягнення за один місяць. Поряд з цим, з метою удосконалення порядку розгляді спорів у сфері соціального забезпечення вважаємо логічними та обґрунтованими пропозиції щодо доповнення частини 1 статті 371 Кодексу адміністративного судочинства України, нормою такого змісту – «негайному виконанню підлягають рішення суду у справах, пов’язаних із соціальними виплатами та наданням певного виду соціального забезпечення». Безперечно не можна стверджувати, що такі зміни вирішать всі проблеми у цій сфері, однак на нашу думку допоможуть зміцнити систему правового забезпечення цієї галузі суспільних відносин .

**Волошин І. П.,**

аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **ЩОДО ГОТІВКОВОЇ ФОРМИ МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ ЖИТЛОВОЇ СУБСИДІЇ**

Запроваджена в Україні 1995 року система субсидій на житлово-комунальні послуги (відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 04 лютого 1995 р. № 89) так і не набула свого остаточного вигляду станом на 2019 рік. Законодавець продовжує впроваджувати нові механізми, підстави та умови забезпечення громадян допомогою-компенсаціями житлово-комунальних послуг. Так, започаткована як безготівкова допомога, вже сьогодні субсидія набирає ознак грошової соціальної допомоги спеціально-цільового призначення.

Перша спроба надання населенню субсидій готівкою була зроблена відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1763 від 27.12.2001 р. та була спрямована для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива. Відповідно до неї громадянам, які проживають у житлових приміщеннях (будинках) державного і громадського житлового фонду, в тому числі у гуртожитках та будинках житлово-будівельних (житлових) кооперативів, субсидія для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг надається шляхом перерахування коштів на рахунок власників житла (уповноважених ними органів) та підприємств, що надають комунальні

послуги, а субсидія для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива за бажанням громадян виплачується відділеннями поштового зв'язку чи перераховується на їх рахунок в банківській установі.

Згодом, серед законотворців та науковців активно почала вестися дискусія про доцільність монетизації субсидій. Адже кількість отримувачів субсидій на житлово-комунальні послуги впродовж 2014–2018 років зросла з 1,7 млн до 7,5 млн

Економісти (О. Затворницька та інші) обґрунтовують, що монетизація субсидій допоможе малозабезпеченим родинам не лише покрити витрати на послуги ЖКГ, але й отримати фінансовий зиск за рахунок власної ощадливості.

Постановою Кабінету Міністрів України №62 від 06.02.2019 р. був запроваджений оновлений механізм надання громадянам субсидій у грошовій формі.

Передбачається два види здійснення монетизації. Перший – частковий. Є прикладом спільної відповідальності отримувача і держави за оплату житлово-комунальних послуг. Отримувачами часткової форми грошової субсидії є громадяни, які 2019 року вперше подають заяву про надання субсидій. Вона полягає у тому, що Ощадбанк, будучи адмініструвальником відповідних «субсидійних» коштів списуватиме їх з рахунку отримувача на оплату житлово-комунальних послуг та перераховуватиме їх на рахунки надавачів відповідних послуг. Зазначена сума частково покриватиме вартість послуг, якими скористався отримувач та його сім'я. Решта – фінансова відповідальність користувача послуг. Натомість особа вправі скористатися залишком субсидійних коштів за умови ощадливості у використанні житлово-комунальних послуг. Другий вид – повна монетизація. Отримувачами є сім'ї, які є учасниками соціальної програми надання субсидій з жовтня 2018 року. Надані їм кошти вони адмініструватимуть самостійно, оплачуватимуть кожного місяця самостійно та в змозі користуватися невикористаними залишками субсидійних коштів щомісяця.

Очікується, що перевагами переведення безготівкових субсидій на житлово-комунальні послуги стануть:

Передусім, заощадження часу процедури призначення відповідних субсидій, оскільки подати заяву потрібно лише раз та в подальшому не потрібно її поновлювати.

По-друге, контроль показників використання житлово-комунальних послуг користувачами цих послуг та фінансова зацікавленість отримувачів

вачів субсидій у збереженні, а отже ощадливості у використанні послуг сприятиме ефективному користуванні та намаганні зменшити загальний обсяг цих послуг. За висновками експертів, попередній механізм безготівкових розрахунків призводить до того, що отримувачі субсидій використовували в 1,3–1,6 разів більше комунальних послуг у порівнянні з розрахунку на таку саму сім'ю та житлове приміщення домогосподарства, яке не було учасником програми отримання субсидій на житлово-комунальні послуги. Неощадливе використання було наслідком неузгодження нормативів використання ресурсів та розміру субсидії на сім'ю.

По-третє, грошова форма субсидії є додатковим видом соціальної допомоги, яку домогосподарство може отримати за умови, що ощадливо користуватиметься енергоресурсами.

По-четверте, очікується, що така форма субсидій на житлово-комунальні послуги сприятиме розвитку модернізації житлового фонду, оскільки грошові бонуси слугуватимуть додатковим ресурсом для об'єднань співвласників багатоквартирних будинків, який можна буде використовувати для оновлення житлового фонду з метою надання йому більшої можливості для енергоощадливості споживачів субсидій.

По-п'яте, стимулюватиметься своєчасність оплати вартості комунальних послуг, оскільки пунктом 6 Положення про надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу та твердого палива передбачено, що субсидія не призначається (у тому числі на наступний період), у разі наявності простроченої понад місяць заборгованості з оплати житлово-комунальних послуг, витрат на управління багатоквартирним будинком, загальна сума якої перевищує 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян на день звернення за призначенням житлової субсидії (340 грн.).

Механізм виплати субсидії готівкою залежить від категорії одержувача субсидії: пенсіонер чи особа, яка не одержує пенсії – не пенсіонер (незалежно від того чи входять пенсіонери до складу сім'ї).

Субсидія у готівковій формі виплачується пенсіонерам-одержувачам субсидії через Пенсійний фонд України у спосіб, у який отримують пенсію одночасно із отриманням пенсії за відповідний період. Іншим категоріям отримувачів субсидій через відповідний банк України. Для зручності отримувачів субсидій на житлово-комунальні послуги станом на 20 серпня 2019 року фінансову систему, яка обслуговує програму житлових грошових субсидій складають тридцять чотири банки України.

**Галушко О. І.,**

аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного універси-  
тету імені Івана Франка

## **ЩОДО ПИТАННЯ ОБМЕЖЕННЯ ВСЕЗАГАЛЬНОСТІ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИМ РИЗИКОМ ТА АДРЕСНІСТЮ**

На думку представників Львівської школи права принцип всезагальності права соціального забезпечення полягає у тому, що всі громадяни мають однакові можливості на соціальне забезпечення у разі настання визначених у законодавстві юридичних фактів незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового і службового становища, місця проживання, належності до релігії, політичних переконань та інших обставин.

Стаття 46 Конституції України гарантує, що 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.

Статтею 3 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначено, що право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням згідно з цими Основами мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством України, а також міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи – громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Також звертаємо увагу на ч. 1 ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», згідно з положеннями якої

відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

Як вбачається з вищенаведеного, право на соціальне забезпечення має кожна особа – громадяни України, а також іноземці, апатриди та біпатриди, які на законних підставах перебувають на території України – незалежно від статі, раси, національності, віку, кольору шкіри, віросповідання тощо.

Одночасно звертаємо увагу на наступні законодавчі положення, що мають значення для характеристики принципу всезагальності права на соціальне забезпечення.

Зокрема, частина сьома ст. 6 Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачає, що об'єктом загальнообов'язкового державного соціального страхування є страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг, передбачених статтею 25 цих Основ.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають, серед іншого, громадяни України, які досягли пенсійного віку і мають необхідний страховий стаж; члени їх сімей та спадкоємці у разі смерті таких осіб.

Одночасно, ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» визначено, що страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законом, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби) та інші особи, які проходять службу та отримують грошове забезпечення (далі – військовослужбовці), особи, які провадять незалежну професійну діяльність, фізичні особи – підприємці, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

Відповідно до положень Закону Україну «Про соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» право на державну соціальну допомогу мають малозабезпечені сім'ї, які постійно проживають на території України, тобто, сім'ї, які з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї.

Згідно з Законом України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» право на державну соціальну допомогу мають особи з інвалідністю з дитинства і діти з інвалідністю віком до 18 років.

Статтею 1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» визначено, що громадяни України, в сім'ях яких виховуються та проживають неповнолітні діти, мають право на державну допомогу у випадках та на умовах, передбачених цим Законом та іншими законами України. Аналогічна державна допомога також гарантується іноземцям та особам без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також особи, яких визнано в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, мають право на державну допомогу нарівні з громадянами України на умовах, передбачених цим Законом, іншими законами або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Отже, право на соціальне забезпечення гарантоване кожній особі, проте, воно не є абсолютним. Одночасно, всезагальність права на соціальне забезпечення конкретизується соціальним ризиком та адресністю, тобто, реалізація цього права можлива за умови або настання соціального ризику, або віднесення особи до певної категорії осіб, що мають право на соціальні допомоги.

**Гуцко П. А.,**  
преподаватель кафедры гражданского  
процесса и трудового права Белорус-  
ского государственного университета

## **ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА В БЕЛОРУССКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Возникновение профессионального стажа как вида трудового стажа в Республике Беларусь связано с новым видом государственного социального страхования – профессиональным пенсионным страхованием. Российские ученые (Д. Г. Вихров, М. Л. Захаров, Т. Ю. Зобнина, Э. Г. Тучкова и др.) данный вид стажа называют специальным страховым стажем. Данная точка зрения является обоснованной, так как профессиональный стаж обладает признаками специального стажа и страхового стажа одно-

временно. Специальных теоретических исследований, посвященных профессиональному стажу в Республике Беларусь, не проводилось. Соответственно требует всестороннего анализа для дальнейшего формирования категориального аппарата права социального обеспечения понятие «профессиональный стаж».

Профессиональный стаж в науке права социального обеспечения рассматривается в одном значении как вид трудового стажа (суммарная продолжительность определенных периодов). При этом ученые называют периоды, не указывая на то, при каких условиях они должны включаться в профессиональный стаж, что является явным недостатком сформулированных определений. К примеру, Д. Г. Вихров определяет профессиональный стаж как «суммарную продолжительность только трудовой деятельности в определенных профессиях, должностях, производствах либо в определенных отраслях экономики, с которой закон связывает особые правовые последствия, дающие лицу больше привилегий, чем общий трудовой стаж». С одной стороны, позиция автора является обоснованной в части включения только периодов трудовой деятельности в профессиональный стаж, с другой стороны, в предложенном определении ничего не указывается иных периодах и об условиях включения периодов в профессиональный стаж, что свидетельствует о расплывчатости и неполноте определения.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь от 5 января 2008 г. «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон о профессиональном пенсионном страховании) профессиональный стаж представляет собой «продолжительность работы с особыми условиями труда застрахованного лица, в течение которой за него уплачивались взносы на профессиональное пенсионное страхование». Легальное определение профессионального стажа, на наш взгляд, нуждается в корректировке, так как не отражает всех особенностей стажа и, соответственно, является неполным.

1) К периодам, включаемым в профессиональный стаж, отнесен период работы с особыми условиями труда. Однако, в профессиональный стаж входят не только периоды трудовой деятельности, связанные непосредственно с выполнением работы в особых условиях труда, но и периоды занятости отдельными видами профессиональной деятельности. Вместе с тем, как верно отмечает И. А. Долголева, в профессиональный стаж также включаются «иные установленные законодательством периоды». Такие периоды определены на уровне постановления правления Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Фонд). К ним относятся: трудовой отпуск, выходные и праздничные дни. При этом данные периоды вклю-

чаются в профессиональный стаж при условии, если они следуют за периодом (днем), в котором работник был занят на работе в особых условиях труда. Указанное условие является ключевым при включении их в профессиональный стаж. В законодательном определении данная особенность профессионального стажа не учтена.

За время трудового отпуска сохраняется средняя заработная плата (ст. 175 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)). Из этой суммы уплачиваются также взносы на профессиональное пенсионное страхование. Получается, что период трудового отпуска, который не является работой в особых условиях труда, но непосредственно связан с ней, покрывается суммой уплаченных взносов и обоснованно включен в профессиональный стаж, тем самым, не нарушая конституционного права на отдых и страховых принципов. За выходные и праздничные дни взносы не уплачиваются, так как не начисляется заработная плата (ст. 57 ТК). Вместе с тем включение таких дней в профессиональный стаж обусловлено общим подходом, который применяется при исчислении трудового стажа и страхового стажа, способствует упрощению порядка расчета.

Считаем целесообразным в целях единообразного понимания и исключения различного толкования эти периоды четко закрепить на законодательном уровне.

2) В определении законодатель указывает на единственное условие включения периодов в профессиональный стаж – уплата нанимателем взносов на профессиональное пенсионное страхование за эти периоды – не определяя остальные. Между тем профессиональный стаж формируется, если выполнены в совокупности следующие требования: выполняется работа в должности (профессии), которые включены в списки (перечни), предусмотренные законодательством; проведена оценка условий труда на рабочем месте, включенном в перечень рабочих мест с особыми условиями труда; занятость по трудовому договору в течение полного рабочего дня в особых условиях труда, отдельными видами профессиональной деятельности; уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование за периоды такой работы.

3) В соответствии с формулировкой определения взносы на профессиональное пенсионное страхование уплачиваются «в течение» рассматриваемых периодов. Однако, такая позиция требует уточнения. Взносы на профессиональное пенсионное страхование уплачиваются не за текущий месяц, а за прошедший. Если, например, у предприятия имеется задолженность по уплате взносов в Фонд, то есть взносы за определенный период не уплачены, то в таком случае суммы взносов будут взысканы в установленном за-

конодательством порядке. Получается, если взносы не были уплачены «в течение» периодов, но были уплачены в последующем, такие периоды должны включаться также в профессиональный стаж, что не вытекает из легальной формулировки. На наш взгляд, данная неточность может негативно сказаться на формировании профессионального стажа у работников. Ввиду этого, считаем правильным, использовать слова «за которые уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование» и внести соответствующее изменение в легальное определение.

Таким образом, легальное определение профессионального стажа должно быть сформулировано с учетом всех периодов, включаемых в него, а также всех условий, необходимых для включения таких периодов в стаж. Совершенствование категориального аппарата права социального обеспечения направлено на формирование единообразного толкования понятий, а также преодоление проблем, возникающих в правоприменительной практике. В связи с вышеизложенным предлагаем следующее определение понятия, которое следует закрепить в п. 1 ст. 1 Закона о профессиональном пенсионном страховании: профессиональный стаж – это суммарная продолжительность периодов трудовой деятельности в особых условиях труда и (или) занятости отдельными видами профессиональной деятельности по трудовому договору на рабочем месте с учетом проведенной оценки условий труда, а также непосредственно следовавших за ними периодов трудового отпуска, выходных и праздничных дней, за которые уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование.

**Іванова Н. В.,**

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ – ГАРАНТІЯ ПРАВА ГРОМАДЯН НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

Соціальна політика об'єктивно є найбільш значущою сферою сучасного суспільства і найважливішою частиною діяльності будь-якої держави. Протягом усієї історії людства в діяльності держави реалізовувалися

різні варіанти соціальної політики, що ґрунтувалися на сформованих релігії, мораллю і традиціями уявленнях про справедливість, взаємини держави і суспільства. Одним із основних інструментів соціальної політики, який використовується суспільством і державою для вирішення проблеми нерівності особистих доходів людей, що виникає не через різницю в продуктивності праці й ефективності виробництва, безперечно, є соціальний захист, який має виключне значення для добробуту громадян, працівників, їх сімей і всього суспільства в цілому.

Право на соціальний захист посідає важливе місце серед інших прав людини, є одним із засобів досягнення злагоди, сприяє соціальному миру та виступає одним із центральних і загально визнаних у системі соціальних прав громадян, вимога якого втілена в ратифікованих Україною міжнародних актах: Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. (ратифікований Українською РСР 19 жовтня 1973 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 р. (ратифікована 14 вересня 2006 р.), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. (ратифікована 17 липня 1997 р.), а також у численних документах Міжнародної організації праці та рішеннях Європейського суду з прав людини.

Соціальний захист, у свою чергу, реалізується за допомогою соціального страхування, яке є основним і визначальним елементом системи соціального захисту в соціальній ринковій економіці. Так, відповідно до ст. 46 Конституції України право на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Без указаної гарантії це право перетворюється на намір (побажання) у відповідній царині та не має ніякої практичної цінності ні для окремої людини, ні для суспільства загалом.

На переконання МОП порівняно з іншими методами колективного соціального захисту (наприклад, соціальною допомогою або корпоративними системами) соціальне страхування має ряд важливих переваг, а саме:

- залучення матеріально і морально працівників (від яких потрібне здійснення внесків) до процесу захисту їх здоров'я і працездатності;
- створення спеціалізованих (а тому і високоефективних) страхових установ, що займаються винятково організацією профілактики, медичним обслуговуванням, наданням грошових виплат, що забезпечуються однієї і тією самою організацією;

– гарантія певних прав (і відповідно збереження самоповаги у тих осіб, які здійснюють внески), що захищає від довільних рішень органу, відповідального за виплату допомоги;

– гарантія виплат шляхом виділення певних ресурсів і розподілу витрат протягом тривалого періоду згідно зі страховим розрахунком.

Високий і надійний рівень соціального захисту, що досягається в соціальному страхуванні, забезпечується гарантіями основних фінансових ресурсів. Це передбачає наявність зусиль основних соціальних суб'єктів (роботодавців і працівників) щодо втілення в життя комплексу заходів, що передбачають обов'язкове поєднання механізмів забезпечення мінімального рівня допомоги і механізмів відшкодування втраченого заробітку.

Таким чином, наявність у державі системи соціального страхування є одним із проявів цивілізованого громадянського суспільства, яка включає в себе соціальні, економічні, фінансові та правові аспекти. Соціальні аспекти полягають у створенні всеосяжної та універсальної системи захисту всіх верств населення від чинників нестабільності. Наявність такої системи свідчить про ефективну соціальну політику держави, направлену на задоволення потреб громадян. З економічної точки зору страхування виступає важелем перерозподілу грошових коштів у суспільстві та пов'язане з розвитком економіки. Зміцнення останньої впливає на зростання доходів підприємств, а разом з тим і збільшення розміру страхових внесків. Соціальне страхування впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства через матеріальне забезпечення й охорону здоров'я працівників. Воно створює необхідні економічні передумови для збереження працездатності економічно активної частини населення, а в певних випадках забезпечує виплату соціальної допомоги у разі втрати працездатності внаслідок загального захворювання, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. З правової точки зору соціальне страхування – це система юридичних норм, які регулюють соціальний захист населення при настанні страхових випадків, передбачених законодавством. Воно є фінансовою категорією, яка виражає економічні відносини, що виникають в процесі розподілу та перерозподілу валового внутрішнього продукту шляхом формування фондів грошових коштів та їх використання для забезпечення громадян у старості, на випадок постійної чи тимчасової втрати працездатності, безробіття та ін.

Підводячи підсумок слід констатувати, що соціальне страхування є важливою частиною соціального захисту населення, центром якого є людина та її потреби, а якість їх задоволення впливає на соціально-еко-

номічний розвиток держави. Воно створює умови для відтворення робочої сили та захисту громадян у разі настання певних страхових випадків: втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, нещасного випадку на виробництві тощо. Є матеріальною гарантією права на соціальний захист, адже його головна суть зводиться до того, що за ним застрахована особа в разі настання страхового випадку отримує за рахунок страхувальника від страховика матеріальне забезпечення.

Соціальному страхуванню як особливому інституту захисту від соціального ризику іманентні такі особливості: ця форма соціального захисту, переважно, поширюється на осіб найманої праці на суспільно організованих виробництвах, для яких основним і часто єдиним джерелом засобів існування є заробітна плата; розуміння соціального ризику, що з ним пов'язаний, як закономірного й об'єктивного масового явища, що зачіпає значні соціально-демографічні та професійні групи, прошарки населення; фінансування соціального страхування здійснюється всіма основними соціальними партнерами – працівниками, роботодавцями й державою різною мірою.

**Квітковський Ю. В.,**  
прокурор Львівської області

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ІСТОРИЧНИХ КРИМІНОГЕННИХ ТА ОКУПАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА СТАТУС ЗАСУДЖЕНИХ В ОРДЛО**

Вплив соціально-історичних криміногенних факторів на статус засуджених в ОРДЛО є близьким до впливу психологічно-ідеологічних криміногенних факторів. Перш за все, варто відзначити, що оскільки регіон останніх сотню років активно заселявся росіянами, і значну частину його населення становили вихідці із Росії, то така ж ситуація мала місце серед персоналу установ виконання покарань. Тобто, як свідчить наше дослідження, персонал установ виконання покарань частково становили носії російської мови та культури, чії предки були етнічними росіянами. Цим можна пояснити утиски засуджених із проукраїнською позицією, про що нами зазначалось раніше у даній роботі. Наприклад, колишній в'язень колонії № 19 міста Красний Луч (наразі Хрустальний) Луганської області розповів, як після чергового попередження за прапор України його та ще

близько 10 осіб «люди у формі» поставили спиною до стінки та без жодних пояснень почали побили гумовими кийками. Тож, вплив соціально-історичних криміногенних факторів на статус засуджених в ОРДЛО передусім проявлявся в проросійських поглядах окремих працівників установ виконання покарань, та у їх фізичному впливі на засуджених із проукраїнською позицією.

Таким чином, вплив соціально-історичних криміногенних факторів збройного конфлікту на статус засуджених в ОРДЛО проявляється у наступному:

1) значна частина персоналу установ виконання покарань є етнічними росіянами, які підпадали під дію ворожої пропаганди та виявляли вороже ставлення до засуджених із проукраїнською позицією;

2) за проукраїнську позицію до засуджених застосовувалися утиски, у тому числі побиття.

Окупаційні фактори впливають на статус засуджених в ОРДЛО досить неоднозначним чином. Деякі прояви ми вже аналізували в даному підрозділі: 1) частина засуджених була амністована із ідеологічних мотивів; 2) до персоналу установ виконання покарань були залучені російські громадяни чи громадяни України із чіткою антиукраїнською позицією; 3) ув'язнені із проукраїнською позицією зазнавали та зазнають фізичного впливу. Кожен із перерахованих факторів був би неможливий за умови, коли території ОРДЛО залишилися під контролем української влади.

Разом із тим, до окупаційних факторів варто також віднести й інші фактори, які на наше переконання є більш антигуманними, аніж усі інші. Перший із них – примушування засуджених до участі в бойових діях. При цьому, якщо на перших порах бойовики здійснювали таке залучення в добровільному порядку шляхом агітації, то із розвитком воєнних дій засуджені вимушено вступали до незаконних збройних формувань. Незаконні збройні формування першочергово були зацікавлені у воєнних спеціалістах – артилеристах, танкістах, тому засуджених, які мали військові навички, будь-якою ціною намагалися затягти до лав терористичної організації: від обіцянок до погроз. Тим, хто військової спеціалізації не мав, пропонували копати окопи, але при цьому обіцяли, що в майбутньому, якщо засуджені добре себе зарекомендують дадуть і зброю. Тобто, незаконні збройні формування поповнювали свої ряди шляхом залучення засуджених, які володіли конкретними навичками, та використовували їх вміння проти Збройних сил України. Разом із тим, загальну кількість таких засуджених і їх реальну участь у бойових діях встановити неможливо.

Відомі випадки дезертирства таких осіб, чи їх повернення назад до установ виконання покарань. Втім, чітка статистика щодо даного питання не існує.

Із часом як кількість пропозицій вступити до незаконних збройних формувань, які і кількість бажаючих вступити зменшувалися, що було обумовлено невиконанням окупантами своїх обіцянок контузіями та пораненнями засуджених. Як відзначають Є. Ю. Захаров та Н. М. Мельник, засуджених використовували як «гарматне м'ясо», тобто часто відправляли на смерть, тому дослідникам відомо про неодноразові випадки смерті засуджених, які пішли воювати. Тож, на даний момент важко зробити однозначні висновки про те, якою є кількість засуджених, які брали участь у бойових діях та щодо наслідків їх участі, втім нещодавні дослідження свідчать про те, що на сьогодні число таких випадків є значно меншим.

Разом із тим до цих пір поширеною є інша форма експлуатації засуджених – примусова праця. При цьому, примусова праця засуджених використовується у різних формах. Наприклад, у звіті «Правове свавілля в ОРДЛО» наводиться приклад, коли засуджені після умовно-дostroково-го звільнення від виконання покарання відповідно до рішення «суду Луганської народної республіки» примушувались до безкоштовної праці із застосуванням погрози повернення до в'язниці. Один із колишніх ув'язнених розповів про те, як виконавча служба примусила його прибирати місто Перевальськ безкоштовно, а у разі відмови було здійснено погрозу ув'язнення. Також залучаються до примусової праці не лише колишні ув'язнені, а й чинні. При цьому, самопроголошене керівництво на території ОРДЛО навіть прийняло різноманітні законодавчі акти, які регламентують легітимність такої праці. Серед прикладів праці, до якої безкоштовно залучаються засуджені, обробка металу, пошиття одягу та взуття, ремонт автомобілів. Засуджені, які мали таланти до мистецтва, виконують під тиском адміністрації роботи на продаж. Серед них особливо цінуються різьбярі по дереву, теслярі, іконописці, художники, майстри прикладного мистецтва. При цьому, Є. Ю. Захаров та Н. М. Мельник відзначають, що в таких майстрів часто виникають проблеми із переводом з тимчасово окупованої території. Їх віддавати не хочуть, адже вони приносять дохід установам виконання покарань. Але разом із тим, відзначається, що на сьогодні ситуація покращилась, і засуджені набагато менше залучаються до примусової праці. Але, разом із тим, у даному контексті найважливішим є те, що примусова праця все ж мала та має місце, і це

є одним із виявів впливу криміногенних факторів на статус засуджених осіб.

Отже, вплив окупаційних криміногенних факторів збройного конфлікту на статус засуджених в ОРДЛО є наступним:

- 1) частина засуджених була амністована із ідеологічних мотивів;
- 2) до персоналу установ виконання покарань були залучені російські громадяни чи громадяни України із чіткою антиукраїнською позицією;
- 3) ув'язнені із проукраїнською позицією зазнавали та зазнають фізичного впливу;
- 4) залучення ув'язнених до незаконних збройних формувань у добровільному чи примусовому порядку;
- 5) залучення ув'язнених до примусової праці.

**Коренькова Т. Ю.,**

аспірант кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби

## **ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ**

Проблема соціальної адаптації осіб, які відбули кримінальне покарання не є новою. Вона достатньо повно досліджується педагогікою, соціологією, соціальною психологією тощо. Вивченням процесів постпенітенціарної соціалізації та адаптації традиційно займається також і юридична наука.

Дослідження проблем правового регулювання соціальної адаптації осіб, які звільнились з місць позбавлення волі після відбуття кримінального покарання, неможливо без дослідження понять «соціалізація», «де-соціалізація», «ресоціалізація» та «адаптація» особистості людини. З'ясування змісту цих понять важливо тому, що в науковій літературі процеси надання допомоги особам, які звільнились із місць несвободи, мають різну назву та у вказані поняття вкладається варіативний зміст. Необхідність конкретизувати термінологічний апарат викликана тим, що робота з особами, які відбули кримінальне покарання у виді позбавлення волі, має власну специфіку.

На відміну від інших категорій населення, які потребують різноманітної соціальної допомоги, особи, які відбули кримінальне покарання у виді позбавлення волі, по-перше, в більшості своїй не отримують цю допомогу, по-друге, вони мають певні труднощі пов'язані зі зміною соціального середовища, що потребує адаптації, по-третє, позбавлення волі, особливо на тривалі строки, позбавляє засуджених можливості підтримувати соціально-корисні зв'язки з родичами та, по-четверте, особи, звільнені з місць позбавлення волі, відчують моральні труднощі, пов'язані з тавром «бувший засуджений». Остання обставина значно звужує можливості даної категорії осіб бути повноцінними членами суспільства.

Надання соціальної допомоги різноманітним категоріям засуджених громадян здійснюється, насамперед, з метою полегшення процесу їх соціалізації.

Соціалізація – це надскладний та багатогранний процес, що обумовлено наявністю в іноземній та вітчизняній літературі безліч підходів до визначення цього поняття.

В більшості випадків дослідники дають лише узагальнене визначення соціалізації, наприклад, як соціальну обумовленість індивіду або як основу соціального життя індивіда. Ряд вчених, навпаки, при визначенні поняття «соціалізація» намагаються найбільш повно розкрити його риси та характеристики. Так, наприклад І. С. Кон розуміє соціалізацію, як засвоєння індивідом соціального досвіду, під час якого створюється конкретна особистість, тобто засвоєння суб'єктом певної системи соціальних ролей та елементів культури. В довідковій літературі під соціалізацією розуміють «історично обумовлений процес, що здійснюється під час спілкування та діяльності, а також результат засвоєння та активного відтворення індивідом соціального досвіду».

На наше переконання, соціалізація, як формування особистості, являє собою багатогранний процес, активне пристосування особистості до існуючих соціальних умов та реалізацію отриманого досвіду відповідно до існуючих соціальних умов через спілкування, поведінку, діяльність тощо.

Перебуваючи в місцях позбавлення волі, засуджені не вибувають з безперервного процесу соціалізації, оскільки там наявна можливість отримати освіту, спеціальність, знайомитись з подіями зовнішнього світу із засобів масової інформації тощо. Таким чином, термін «соціалізація» стосовно осіб, які відбули кримінальне покарання у виді позбавлення або обмеження волі в контексті трансформації їх свідомості є не в повній мірі прийнятним.

В кримінологічній літературі для пояснення причин злочинних проявів з боку окремих осіб використовується термін «десоціалізація». При цьому поняття «десоціалізація» та «соціалізація» протистоять одне одному.

Десоціалізація означає процес втрати накопичених в процесі життя соціальних позицій. Відправною точкою десоціалізації, вочевидь, є припинення соціалізації.

Часто для визначення процесу надання допомоги особам, які звільнені з місць позбавлення волі, використовується термін «ресоціалізація».

Стаття 6 Кримінально-виконавчого кодексу України дає визначення поняттю ресоціалізація – свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві

Нерідко поняття «ресоціалізація» розглядається як рівнозначне «виправленню засудженого». Проте, аналізуючи нормативне визначення цих понять в ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу України, можна дійти до висновку, що виправлення не тотожне ресоціалізації, а є очікуваним її наслідком.

Процес ресоціалізації є більш об'ємним та може включати в себе декілька видів адаптації. За думкою спеціалістів, багатоманітність форм та рівнів адаптації людини поділяються на три загальні типи:

- 1) адаптація до макросередовища;
- 2) адаптація до мікросередовища;
- 3) адаптація індивіда до самого себе (тобто внутрішньособистісна самоадаптація, досягнення необхідної єдності внутрішнього духовного світу та зовнішньої поведінки особистості).

В процесі ресоціалізації звільнені особи повторно засвоюють соціальні норми та цінності, одночасно адаптуються до життя на волі.

На мій погляд, більш правильною є позиція, що ресоціалізація це відновлення, повторність дій. Термін «ресоціалізація», що означає повторну соціалізацію, пересоціалізацію, найбільш підходить для осіб, які повністю втратили наданий суспільством «набір соціальних позицій». Вочевидь, що у випадку його використання до осіб, які звільнені з місць позбавлення волі, він може бути застосований лише до тих з них, хто відбув тривалі строки покарання, внаслідок чого ними повністю втрачені не лише соціально-корисні зв'язки, але й мінімальні навички існування поза контролем з боку адміністрації установ виконання покарань. При цьому слід казати про глибоку десоціалізацію, так як, в принципі, процес десоціалізації в місцях позбавлення волі є неминучим. Достатньо виділити такі

фактори, як ізолюваність від суспільства тривалий час та законні вимоги режиму, щоб це твердження стало очевидним. Проте, в даному випадку мова може йти про занадто глибокий, незворотний процес десоціалізації, який робить неможливим для людини реінтеграцію до суспільства.

В інших випадках, коли звільнені особи змогли зберегти соціально-корисні зв'язки з рідними, коли в них є затребувана на волі спеціальність, більше або менше прийнятні житлові умови і т. д., слід вести мову про їх адаптацію до життя на волі. Тому поняття «соціальна адаптація» дотична до поняття «соціалізація особистості».

Нерідко в літературі використовується термін «реабілітація», що означає відновлення у правах. Інше значення цього поняття – «допомога у створенні і відновленні суспільних зв'язків і функцій». Вважаю, що використання терміну «реабілітація засудженого» можлива лише для позначення окремих напрямків конкретної роботи: пошук втрачених родичів засудженого; допомога йому в налагодженні зв'язків із зовнішнім світом; усунення конфліктних ситуацій між ним та іншими ув'язненими або адміністрацією установ; надання правової, психологічної та соціальної підтримки, тощо. При цьому головна мета здійснення такої діяльності – зменшення деструктивного впливу ізоляції від суспільства на особистість засудженого та відновлення його прав.

Основне призначення соціалізації полягає в забезпеченні нормально-го функціонування особистості в суспільстві, що, в кінцевому підсумку, є запорукою нормального функціонування самого суспільства. Процес соціалізації особистості відбувається за допомогою її адаптації до нових умов існування в суспільстві, у конкретній мікрогрупі, в найближчому соціальному оточенні. За своїм змістом весь розвиток особистості – це безперервна взаємодія людини, що змінюється, з середовищем, що трансформується, та потребує від суб'єкта все більш складної і гнучкої реакції і пристосування до нових вимог середовища, до нових соціальних очікувань. Протягом всього життя індивід змушений коригувати свою діяльність відповідно до мінливих умов середовища.

Отже, адаптація – це частина процесу соціалізації особистості. Соціалізація і адаптація особистості поняття близькі, оскільки характеризують єдиний процес взаємодії особистості і суспільства, однак поняття «соціалізація» ширше ніж поняття «адаптація» і їх не можна використовувати в якості синонімів.

Даний термін широко використовується на сьогодні в правовій літературі і визначається як можливість та необхідність перебудови поведінки

особи після звільнення від відбування покарання відповідно до вимог суспільства. Так, в Законі України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», під соціальною адаптацією розуміється засвоєння звільненими особами соціального досвіду з метою повернення їх до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві.

«Соціальна адаптація» передбачає взаємодію особистості і соціального середовища в процесі їх соціального функціонування.

Соціальна адаптація – це двосторонній процес. Не тільки особистість звільненого з місць позбавлення волі змінюється під впливом нового середовища, пристосовуючись до неї, а й середовище відчуває на собі вплив цієї особистості. Індивід, долучаючись до соціального середовища, соціального досвіду, сам впливає на навколишнє середовище. Адаптація визначається включенням особистості в соціальне середовище. Людина може виступати як активним учасником громадського життя, так і пасивним її спостерігачем.

Взаємодія особистості з середовищем на рівні макросередовища встановлюється через процес соціалізації, а взаємодія особистості з середовищем на рівні мікросередовища (родини, трудового колективу, найближчого побутового оточення) – через процес соціальної адаптації.

Соціалізація пов'язана із загальним розвитком, становленням особистості, а соціальна адаптація – з процесами пристосування сформованої особистості, коли індивід стикається з новими умовами спілкування і діяльності. Звичайно, процес адаптації не може бути відокремлений від розвитку особистості, її становлення. У той же час процес адаптації відображає більшою мірою суб'єктивно опосередкований розвиток особистості, відповідні їй індивідуальні особливості. Саме структура потреб і мотивів індивіда визначає і конкретизує основні типи адаптаційного процесу: тип, що характеризується переважанням активного впливу на соціальне середовище, і тип, який визначається пасивним, конформним прийняттям цілей і ціннісних орієнтацій мікросередовища.

Основна функція соціальної адаптації особистості суб'єкта, звільненого з місць позбавлення волі, – це досягнення відповідності суспільно регламентованої поведінки і діяльності внутрішньої структури особистості її інтересам, ціннісним орієнтаціям, особливостям темпераменту. У процесі ж соціалізації забезпечується нормальне функціонування індивіда в суспільстві.

Головна відмінність понять «соціалізація» та «адаптація» не в їх обсязі або тривалості протікання розкритих ними процесів, а в самому змісті цих процесів.

Соціалізація відбувається постійно і поступово шляхом накопичення досвіду, розширення знань, набуття навичок. Соціальні якості особистості, її погляди, уявлення, ціннісні орієнтації, установки, спрямованість формуються як би заново.

Адаптація ж відбувається шляхом перебудови, ломки вже сформованих суспільно-осуджуваних типів поведінки, звичок, установок, уявлень і т. д.

Аналіз змісту поняття соціальної адаптації дозволяє конкретизувати її характерні особливості:

- адаптація поряд з соціалізацією є одним із способів встановлення взаємодії особистості з середовищем;

- соціальна адаптація являє собою складний, суперечливий процес взаємодії особистості і соціального середовища на рівні мікросередовища шляхом певного пристосування до неї в умовах спілкування і спільної діяльності;

- соціальна адаптація може бути успішною тільки в тому випадку, якщо індивід буде сприймати нормативні вимоги суспільства і безпосереднього оточення, яких він готовий дотримуватись (при цьому не обов'язково внутрішнє схвалення всіх соціальних очікувань і норм, достатньо лояльності, раціонального усвідомлення);

- про ступінь адаптованості особистості можна об'єктивно судити тільки за результатами спілкування з найближчим оточенням, за її поведінкою і діяльністю;

- соціальна адаптація протікає за сприяння та наглядом відповідних державних органів і громадських організацій.

Таким чином, поняття соціальної адаптації можна визначити як своєрідне соціально-психологічне явище, що забезпечує:

- а) реалізацію механізму взаємодії особистості з мікросередовищем шляхом певного пристосування до неї через спілкування, поведінку, діяльність;

- б) засвоєння особистістю норм, моральних цінностей, традицій позитивного найближчого соціального оточення шляхом їх раціонального усвідомлення або шляхом інтеріалізації;

- в) досягнення стану адаптованості суб'єкта шляхом встановлення динамічної рівноваги між його особистісними установками і очікуваннями соціального середовища при наявності контролю з її боку.

**Корнілова О. В.,**

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ПОНЯТТЯ ТА ЕТАПИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ**

У сучасний період стрімкого розвитку набувають процеси вдосконалення системи охорони здоров'я, в тому числі й надання первинної медичної допомоги, у зв'язку з низкою реформ, які проводяться в Україні в цій сфері.

Підключення закладів первинної медичної допомоги до електронної системи охорони здоров'я є одним із нововведень медичної реформи в Україні.

Згідно з пунктом 2 статті 2 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19 жовтня 2017 року електронна система охорони здоров'я – інформаційно-телекомунікаційна система, що забезпечує автоматизацію ведення обліку медичних послуг та управління медичною інформацією шляхом створення, розміщення, оприлюднення та обміну інформацією, даними і документами в електронному вигляді, до складу якої входять центральна база даних та електронні медичні інформаційні системи, між якими забезпечено автоматичний обмін інформацією, даними та документами через відкритий програмний інтерфейс.

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання електронної системи охорони здоров'я» від 25 квітня 2018 року №411 затверджено Порядок функціонування електронної системи охорони здоров'я та Порядок опублікування відомостей з електронної системи охорони здоров'я Національною службою здоров'я.

Згідно із зазначеною постановою основними завданням електронної системи охорони здоров'я є забезпечення можливості використання пацієнтами електронних сервісів для реалізації їх прав за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення, автоматизація ведення обліку медичних послуг і управління медичною інформацією, запровадження електронного документообігу у сфері медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій.

Запровадження електронної системи охорони здоров'я планується здійснювати в три етапи.

Перший етап – інформаційний. Медичні заклади та їх представники, головні лікарі по всій Україні будуть надавати дані до системи електронної допомоги. Також необхідно вносити інформацію в систему всіх лікарів первинної ланки (педіатрів, терапевтів, сімейних лікарів). Після занесення інформації про надавачів медичних послуг, система дозволить фіксувати декларацію, яку лікар первинної системи медицини укладатиме з пацієнтом, що надалі слугуватиме створенню реєстру лікарень, лікарів і пацієнтів.

Необхідною умовою для реалізації програми державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення є матеріально-технічне забезпечення закладів надання первинної медичної допомоги, закріплене наказом Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Примірною таблицею матеріально-технічного оснащення закладів охорони здоров'я та фізичних осіб – підприємців, які надають первинну медичну допомогу» від 26 січня 2018 року № 148. Проте сам порядок забезпечення закладів надання первинної медичної допомоги обладнанням законодавцем не закріплений.

На другому етапі започатковано функціонування програми «Доступні ліки», яка з 1 квітня 2019 року переходить під управління Національної служби здоров'я України. Відповідно до цієї програми лікарі первинної ланки надання медичної допомоги переходять на електронні рецепти на препарати.

«Доступні ліки» – урядова програма з повної або часткової оплати з бюджету певних лікарських засобів (реімбурсації), яка здійснюється вже два роки. За цей час 30 мільйонів рецептів було виписано на лікарські засоби, які підлягають реімбурсації. Згідно з пунктом 5 статті 2 Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» реімбурсація – механізм повного або часткового відшкодування суб'єктам господарювання, які здійснюють діяльність з роздрібною торгівлі лікарськими засобами, вартості лікарських засобів, що були відпущені пацієнту на підставі рецепта, за рахунок коштів Державного бюджету України.

Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реімбурсації лікарських засобів» від 27 лютого 2019 року № 135 затверджено Порядок реімбурсації лікарських засобів, відповідно до якого відпуск лікарських засобів за електронним рецептом здійснюється в аптеках чи аптечних пунктах, які здійснюють відпуск лікарських засобів згідно з договором про реімбурсацію, укладеним між НСЗУ та суб'єктом господарювання,

незалежно від місця проживання пацієнта чи місця надання медичних послуг, що значно полегшує порядок отримання лікарських засобів.

Третім етапом, завершальним, має стати повноцінно сформована система електронного здоров'я, яка сприятиме покращенню та оптимізації процесу співпраці лікарів та пацієнтів у медичному обслуговуванні. У даній системі відобразатимуться взаємини між закладами надання первинної медичної допомоги. Також буде сформована база для медичних карт всіх українців, яка у майбутньому допомагатиме лікарям отримати повну інформацію щодо стану здоров'я пацієнта, поставити правильний діагноз, а пацієнтам швидко отримати доступ до своєї медичної інформації.

Отже, запровадження та належне функціонування електронної системи охорони здоров'я сприятиме забезпеченню громадянам України доступу до гідного рівня медичного обслуговування. Завдяки належній діяльності програми «Доступні ліки» в українців полегшиться доступ до лікування та знизяться ціни на препарати. Між лікарями, поміж закладом охорони здоров'я та управлінням охорони здоров'я вже є доступ до легкого обміну інформацією, що автоматично створює єдиний медичний інформаційний простір. Також великою перевагою запровадження електронної системи охорони здоров'я є те, що вся інформація про пацієнта зберігатиметься в електронному вигляді, що не виключає можливості консультуватись з лікарями у віддаленому вигляді.

**Ляшко А. А.,**

младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

## **ОКАЗАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЛИЦАМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**

Инвалидность, как социальное явление, сегодня существует в каждой стране мира. И каждое государство, принявшее на себя обязательства,

закрепленные Конвенцией о правах инвалидов, принятой в 2006 году, обязано принимать все необходимые меры по обеспечению равного доступа лицам с инвалидностью к получения достойного образования, к трудоустройству, в получении социокультурных услуг, в доступных видах творчества и т. д.

В контексте реализации положений Конвенции в Республике Беларусь для лиц с инвалидностью предусмотрен определенный перечень мер, направленных на обеспечение им достойного уровня жизни. Например, медико-санитарное обслуживание, консультационно-информационные услуги, социально-реабилитационные услуги, услуги социальной передышки, доступ к программам государственного жилья и пенсионное обеспечение, предоставление временного патронажного ухода и другие.

Однако, как показывают результаты исследования, приведенные во Всемирном докладе об инвалидности, несмотря на все предпринимаемые государствами меры, сегодня остается ряд проблем, затрудняющих участие инвалидов в жизни общества и государства, с целью решения которых был разработан Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов, утвержденный постановлением Совета Министров от 13 июня 2017 года №451, в рамках которого большое количество мероприятий направлено на реализацию задач по созданию условий для интеграции инвалидов во все сферы жизнедеятельности общества. Однако создание новых правовых институтов, внедрение информационных и иных видов услуг, трансформация взглядов, законодательства невозможно без обобщения и анализа существующего опыта теоретического и практического как стран ближнего, так и дальнего зарубежья, что во многом обуславливает актуальность данного исследования.

Обратим внимание, что меры социальной поддержки, существующие сегодня в Республике Беларусь являются схожими с мерами, закреплёнными в законодательстве других стран. Так, например, в Российской Федерации, Республике Казахстан, Украине также предусмотрены выплаты пенсий и иных пособий лицам с инвалидностью. При этом следует отметить, что анализ законодательных актов позволяет прийти к выводу, что финансовая поддержка лиц с инвалидностью является превалирующей в сравнении с иными мерами социальной поддержки.

В связи с тем, что предоставление льгот лицам с инвалидностью обусловлено высоким уровнем их социальной уязвимости, кроме финансо-

вой помощи государство предоставляет лицам с инвалидностью и другие виды социальной поддержки. В силу чего особое значение имеют такие виды социальной поддержки, как организационные (например, внеочередное обслуживание) и жилищные. Как показывает анализ существующего национального и зарубежного законодательства, последнюю группу составляют льготы в области оплаты жилищно-коммунальных услуг, обеспечения социальным жильем.

Кроме непосредственно финансовой помощи государство предоставляет лицам с инвалидностью и другие виды социальной поддержки. Так, в группу организационных мер можно отнести льготы в области оказания услуг здравоохранения, образования, юридической помощи и других. Например, законодательство Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан, Украине предусматривает лицам с инвалидностью льготы на приобретение лекарственных средств, изготовление и ремонт зубных протезов, права на первоочередное бесплатное санаторно-курортное лечение, а также льготный проезд в общественном транспорте. Обратим внимание, что подобные льготы предусмотрены сегодня в Германии, Швеции и Финляндии. При этом право на свободу передвижения здесь реализуется за счет введения в строй современного общественного транспорта, приспособленного для инвалидов. Однако, например, в Японии медицинское обслуживание для всех категорий граждан является платным, что обусловлено высоким уровнем качества предоставляемых услуг.

Интересным представляется опыт социальной поддержки лиц с инвалидностью в Израиле, где система государственной поддержки различна в отношении граждан и иммигрантов, что в свою очередь создает для последних необходимость самостоятельно реализовывать свои права и законные интересы. И именно с целью полного информирования о правах и гарантиях, предоставляемых лицам с инвалидностью, а также с целью избежания нарушения норм законодательства, в Израиле создан «Центр реализации прав граждан» для помощи людям-иммигрантам в решении вопросов, связанных с деятельностью Службы национального страхования, в прохождении медицинской комиссии для получения инвалидности, установления процента потери трудоспособности и т. д.. В центре оказываются услуги по определению размера пособия по инвалидности или утрате трудоспособности, по получению пособия для ребенка-инвалида или ребенка с синдромом

гиперактивности, а также по получению налоговых льгот, предоставляемых в случае инвалидности или определенных заболеваний. Все консультации центр предоставляет без предоплаты, которая производится только по достижении результата.

Особое внимание сегодня уделяется льготам для лиц с инвалидностью в области налогового законодательства. Так, например, статья 208 Налогового кодекса Республики Беларусь предусматривает освобождение от подоходного налога лиц в связи с установлением инвалидности, связанной с исполнением служебных обязанностей, а также право на стандартный налоговый вычет. Аналогичные льготы также предоставляются в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации. Кроме того как в Беларуси, так и в России и Казахстане существует ряд льгот по налогу на недвижимость, земельному и единому налогу. Однако следует отметить, что в Казахстане, в отличие от других стран, предусмотрено полное освобождение от уплаты государственной пошлины для инвалидов всех групп и одного из родителей инвалида с детства, а также бесплатное оказание юридической помощи для инвалидов I и II групп. Для сравнения, в Республике Беларусь от уплаты государственной пошлины освобождаются только инвалиды ВОВ и боевых действий.

Особое значение в области социальной поддержки лиц с инвалидностью в настоящее время уделяется трудовой адаптации данной категории граждан. Данную группу мер можно также подразделить на несколько подгрупп: меры в области помощи в трудоустройстве; меры, направленные на стимулирование нанимателей в приеме на работу лиц инвалидностью; а также меры, применяемые к работнику, имеющему статус лица с инвалидностью, после заключения трудового договора.

Так, на законодательном уровне запрещена дискриминация в рамках трудовых отношений по признаку инвалидности, а также для данной категории граждан не устанавливается предварительное испытание при заключении трудового договора. Кроме того, в Республике Беларусь, Российской Федерации, Украине устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю, а также предоставляется отпуск в 30 календарных дней (согласно украинскому законодательству 60 дней для инвалидов I и II групп), кроме того предусматривается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни только с со-

гласия такого работника. Весьма прогрессивным считаются нормы законодательства о труде Польши, регламентирующие предоставление дополнительного отдыха и отпуска. Здесь законодатель предусматривает предоставление работающему лицу с инвалидностью дополнительные пятнадцать минут отдыха в течение рабочего дня, а также дополнительный отпуск в размере десяти дней. Нововведением для постсоветского пространства можно считать введение квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью.

Таким образом, в ходе проведенного исследования можно сделать вывод, что для стран постсоветского пространства характерно предоставление лицам с инвалидностью прав на получение пенсий по инвалидности и социальных пенсий, основной целью которых, по мнению ряда исследователей, является сохранение для лица с инвалидностью и членов его семьи достаточного уровня жизни. Необходимо обратить внимание на то, что назначение пенсий зависит от ряда условий: группы инвалидности, причины установления группы инвалидности, а в случае назначения пенсии по инвалидности – стажа работы. Отметим, что если в странах постсоветского пространства выплаты для лиц с инвалидностью производятся из средств республиканского и местных бюджетов, то, например, в Швеции создано агентство социального страхования, основной задачей которого является выплата различных пособий лицам с инвалидностью.

Кроме непосредственно финансовой помощи государство предоставляет лицам с инвалидностью и другие виды социальной поддержки. Так, в группу организационных мер можно отнести льготы в области оказания услуг здравоохранения, образования, юридической помощи и других. Обратим внимание, что подобные льготы предусмотрены сегодня в Германии, Швеции и Финляндии. При этом право на свободу передвижения здесь реализуется за счет введения в строй современного общественного транспорта, приспособленного для инвалидов. Однако, например, в Японии медицинское обслуживание для всех категорий граждан является платным, что обусловлено высоким уровнем качества предоставляемых услуг. Особое место в системе социальной поддержки лиц с инвалидностью занимают меры, направленные на трудовую интеграцию и адаптацию указанной категории граждан (квотирование рабочих мест, дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени и т. д.).

**Потабенко Л. В.,**

аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **БІДНІСТЬ І МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ – ГЛОБАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОСТІ**

Бідність та малозабезпеченість населення мають значні негативні наслідки, серед яких – втрата людського потенціалу країни. Така ситуація не лише негативно позначається на соціально-економічній ситуації, а й є перешкодою для подальшого національного розвитку. Особливої гостроти ця проблема набуває, оскільки соціальні розшарування впливають на сучасні процеси формування постіндустріального суспільства. Тому проблема подолання бідності та малозабезпеченості й сприяння розвитку людського потенціалу є однією з найголовніших для сучасної України. Від її розв’язання значною мірою залежить успішність її подальшого соціально-економічного розвитку.

Бідність та малозабезпеченість – це глобальні проблеми сучасності. Бідні та малозабезпечені є як у високо розвинутих країнах, які будують постіндустріальне суспільство, так і в країнах з перехідною економікою, та тих, що розвиваються. Тому завдання, яке стоїть перед світовою спільнотою полягає у необхідності створювати нові механізми боротьби з бідністю та малозабезпеченістю, які найбільш повно відповідають ситуації, що склалася. Відправним моментом при розробці ефективних інструментів боротьби з бідністю та малозабезпеченістю має стати наявність інформаційної бази, яка об’єктивно відображає становище і дозволяє прийняти оптимальні управлінські рішення.

Сьогодні у всьому світі йдуть активні дебати серед учених, політиків, громадськості щодо причин бідності, її різних проявів у країнах з різним рівнем життя, різноманітних стратегій допомоги бідному населенню. Бідність як соціально-економічне явище тісно пов’язана як з рівнем економічного розвитку, так і з нерівністю у доступі до матеріальних і нематеріальних благ. Це означає, що, по-перше, бідність існуватиме завжди, змінюються тільки форма її прояву; по-друге, вона відносна у часі та просторі. Кожна країна у конкретний історичний період використовує своє

розуміння бідності. Проте найбільш поширеними є два підходи: абсолютна й відносна концепції бідності.

Концепція абсолютної бідності означає, що бідними вважаються сім'ї, власних ресурсів яких недостатньо для задоволення базових потреб. Іншими словами, поняття абсолютної бідності припускає, що уряд країни затверджує набір найнеобхідніших для споживання товарів і послуг, вартість яких становить порогове значення або межу бідності. Визначення ж відносної бідності вказує на те, що люди бідні у тому випадку, якщо їх доходи значно нижчі за рівень доходів того суспільства, в якому вони проживають, навіть якщо при цьому вони достатні для підтримки життєвого рівня. Країни з ринковою економікою, що мають різноманітніший і динамічно змінний ринок товарів і послуг, не беруть на себе зобов'язання прямого визначення переліку необхідних товарів унаслідок того, що існує багато взаємозамінних товарів, номенклатура і ціна яких постійно змінюється (насамперед це відноситься до непродовольчих товарів). Європейські держави орієнтуються на відносну концепцію бідності, виходячи з якої до бідних відносяться ті, чий життєвий рівень істотно відрізняється від стандарту, переважаючого в країні. У цьому випадку експертними і соціологічними методами оцінюються як переважаючий стандарт життя, так і життєвий рівень, що розглядається як істотне відхилення від стандарту.

Як соціальний ризик бідність у нашій країні почала обговорюватися й осмислюватися лише тоді, коли дослідники відійшли від середніх характеристик життєвого рівня, що «затушовують» сутність, і подивилися на заробітну плату і сімейні доходи через призму їх диференціації. Це відбулося наприкінці 50-х – на початку 60-х років ХХ ст. з появою статистики розподілів заробітної плати і доходів. У Радянському Союзі до категорії бідняків відносили самотніх пенсіонерів, членів багатодітних сімей, осіб з інвалідністю (із дитинства, через травму або захворювання). У той період не існувало єдиного методу вимірювання рівня бідності. Залежно від того, що виступало критерієм, отримувалися різні, протилежні результати. У 1991 р. Держкомстат СРСР визначив, що за межею бідності знаходиться 30% населення країни. У цей самий час незалежні експерти дали іншу цифру – 80%.

З ідеологічних міркувань поняття «бідність» у той час не мало «прав громадянства» ні на практиці, ні у соціально-економічній теорії радянського суспільства. Адекватні йому терміни – «прожитковий мінімум» і «рівень малозабезпеченості» – завоювали право на офіційне визнання лише на початку 70-х років разом з розробкою програми допомоги дітям

у малозабезпечених сім'ях. Проблема малозабезпеченості як соціальна, при аналізі якої доведено, що у той час головний чинник низького рівня сімейних доходів – не тільки і не стільки кількість дітей у сім'ї, скільки катастрофічно низький рівень забезпеченості населення похилого віку.

Тим часом, категорії «прожитковий мінімум» і «рівень малозабезпеченості», визначені як деяка мінімальна межа, що забезпечує біологічне і соціальне відтворення людини й працівника, мали велике практичне значення. Авторитарна держава, здійснюючи централізоване регулювання мінімальної оплати праці, спиралася саме на ці категорії. Зрозуміло, що у той час прожитковий мінімум через закритість проблеми, законодавчо не затверджувався і тим більше не рекламувався, але постійно розраховувався експертами. Наприкінці 80-х років прожитковий рівень (або межа малозабезпеченості) визначався у розмірі 100 крб., а мінімальна заробітна плата – 165 крб. Проте у 1992 р. ситуація радикально змінилася не тільки у зв'язку із втратою державою повноважень владних, але більшою мірою внаслідок тотальної економічної кризи і «шокової терапії», що кинула основну частину населення в безодню злиднів. Але застосовуючи цей бюджет за умов 1992 р., коли доходи населення в середньому зменшились у 2,5 раза, межа малозабезпеченості відсікала приблизно у 2,5 раза більшу чисельність бідних, ніж це було до 1992 р. Звідси з'явилися дані про 70–80% долю бідних. Подібна думка була справедлива у рамках колишньої концепції малозабезпеченості, але якщо 80% населення бідні, то можна сказати, що бідне все населення, і проблема бідності, таким чином, із соціальної перетворюється швидше на економічну і політичну. Вона потребує певного розв'язання в межах існуючих умов, перш ніж макроекономічне зростання буде забезпечене. Насамперед слід забезпечити соціально незахищених, щоб виділити особливо бідних, таких, що потребують соціальної підтримки або захисту за нових умов, потрібно було змінити межу бідності. Тому в 1992 р. перейшли до нової метрики визначення межі бідності: раніше це був мінімальний споживчий бюджет, тепер – бюджет прожиткового мінімуму, або просто прожитковий мінімум.

Бідність та малозабезпеченість, як правило, розглядаються як явища, що полягають в нестачі доходів у населення, відсутності предметів першої необхідності або у знедоленості. Проте бідність є комплексним, багатомірним та багатоаспектним явищем, яке не обмежується лише економічною депривацією, але й передбачає соціальну, культурну та політичну депривацію. Явище бідності не піддається кількісній оцінці, оскільки включає в себе, по суті, необчислювальні елементи, такі як дискримінація,

соціальна ізоляція або позбавлення людської гідності. Бідне населення піддається дискримінації, політичному утиску, упередженому чи жорсткому ставленню з боку органів публічної влади, переслідуванню, незахищеності. Основними показниками бідності є: (1) недостатність коштів для існування, що може виражатися і обумовлюватися по-різному: наприклад, у вигляді встановлення обмежень законодавством щодо доступу до використання певних видів ресурсів, за допомогою яких особа могла б отримувати джерела для існування; (2) неможливість задовольняти основні потреби, такі як харчування, житло, освіта тощо, зокрема, в результаті комерціалізації основних джерел задоволення таких потреб; (3) відсутність доступу до системи правосуддя; (4) неможливість бідного населення вжити заходів для поліпшення умов їх життя; (5) неможливість реалізувати право на участь у прийнятті політичних рішень, що здійснюють істотний вплив на життя населення; (6) вимушена депривація можливостей повноцінної реалізації права на гідне життя.

При визначенні ж малозабезпеченості ключовим є визначення розміру доходу як середнього, так і для окремої особи. Основними критеріями, які формують поняття малозабезпеченості є: дохід однієї особи чи середньомісячний сукупний дохід; майно як отримання одноразового чи регулярного доходу від його використання; незалежні від особи причини настання такого матеріального становища. Тобто ключовим є матеріальний показник, тоді як для визначення бідності значення має ряд інших критеріїв, до яких належать не лише майнові. Категорія «бідність» у сучасних умовах перестає бути суто економічною, вона набуває дедалі глибшої сутності. Бідність має розглядатися не лише як матеріальна незабезпеченість особи, а як стан людини, що характеризується стійким або хронічним позбавленням ресурсів, можливостей вибору та безпеки, необхідних для досягнення належного рівня життя і задоволення соціальних, економічних, культурних і політичних прав. Бідність як соціальний ризик призводить не лише матеріальну неспроможність особи забезпечити себе та членів своєї родини, але й викликає стан соціальної ізоляції особи.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що бідність і малозабезпеченість тісно пов'язані, але не є тотожними категоріями. Бідність і малозабезпеченість слід розглядати з позиції правозахисного підходу, що означає розуміння бідності та малозабезпеченості як соціальних ризиків порушення основних прав людини. Такий підхід може розглядатися як спроба підвищити пріоритетність боротьби з бідністю та малозабезпеченістю та крок до залучення нових механізмів вирішення цієї проблеми.

**Раневич О. Ю.,**

асистент кафедри соціального права  
юридичного факультету Львівського  
національного університету імені Івана  
Франка

## **СОЦІАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ТА ЇХ РОЛЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

Функціонування в нашій державі спеціалізованої мережі закладів, які покликані забезпечити реалізацію права на соціальний захист, передусім, спрямовано на організацію соціального обслуговування громадян. Мережа соціальних закладів є організаційною складовою такого обслуговування, поряд із встановленими видами, порядком та результатами надання соціальних заходів. За своїм функціональним призначенням соціальні заклади забезпечують осіб у випадках встановлених законом засобами, які є необхідними та співмірними для подолання негативних обставин соціального характеру, що мають місце у їхньому житті.

Сьогодні на ринку соціального обслуговування варто виділити наявність декількох видів соціальних закладів. Це, ті що створені органами публічної влади, громадськими організаціями, благодійними фондами, релігійними організаціями та окремими громадянами. Поряд з цим, в сучасних умовах істотно змінилися засади їх функціонування, що супроводжується переходом від колективних до індивідуальних форм роботи з громадянами. Це, пояснюється ще й підвищенням ролі людини як найвищої соціальної цінності в сучасних умовах розвитку держави та розширенням основних напрямів її соціальної політики серед осіб, які зазнали соціальних ризиків.

Передусім, мережа соціальних закладів становить організаційну або ж як її ще називають структурну складову соціального обслуговування громадян, а їх діяльність ні що інше як функціональну. Тобто, з метою ефективної реалізації права на отримання соціальних заходів, необхідним є створення певної організації інституцій, які можуть функціонувати як у взаємозв'язку, так і незалежно одна від одної. Об'єднує такі інституції лише їх мета та завдання, що спрямовуються на соціальний захист людини і громадянина.

На організаційну або ж структурну складову соціального обслуговування наголошується в Європейській соціальній хартії. Зокрема, у ст. 14

якої закріплено право на користування послугами соціальних служб. Тобто, для надання певного комплексу соціальних заходів та ефективного здійснення права на соціальне обслуговування держава зобов'язується сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвитку як окремих осіб, так і груп осіб у суспільстві, а також їхній адаптації до соціального середовища. Крім цього, Хартією покладається на державу заохочення до участі в створенні або функціонуванні соціальних служб як окремих громадян, так і недержавні організації.

Без сумніву, не менш важливими для функціонування соціальних закладів в нашій державі є конституційні засади їх створення та діяльності. Зокрема, у ст. 46 Основного Закону, разом з іншими гарантіями реалізації права на соціальний захист, проголошується створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Водночас, законодавець таку мережу закладів відносить до гарантій права на соціальний захист, що дозволяє зробити висновок про наявність переваг та недоліків формулювання вказаної конституційної норми.

До перших варто віднести універсальність та актуальність такої норми щодо правовідносин, які регулюються тимчасовим законодавством. Іншими словами, зміна або ж трансформація правовідносин соціального обслуговування не потребуватиме внесення змін до конституційних норм з огляду на їх досить загальне формулювання. Крім цього, можна стверджувати про закріплення на найвищому рівні правового регулювання суспільних відносин щодо створення мережі соціальних закладів, форм їх власності, а також соціального призначення – догляду за непрацездатними. Відтак, логічним буде висновок про наявність в Основному Законі засад організації соціального обслуговування громадян у нашій державі, а саме за допомогою створення мережі соціальних закладів.

Натомість, недоліками згаданих приписів буде відсутність чітко встановлених обов'язків держави щодо створення та забезпечення діяльності таких закладів, а також, можливості захисту громадянами своїх соціальних прав безпосередньо на підставі конституційних норм у випадку невиконання державою чи неналежного виконання нею своїх зобов'язань в сфері організації закладів соціального обслуговування.

Разом з тим, встановлення єдиної мети діяльності соціальних закладів – лише догляду за непрацездатними дещо звужує сферу законодавчо визначеної їх діяльності в державі, у зв'язку із чим, має місце обмеження

конституційно-правового регулювання правовідносин соціального обслуговування громадян.

Варто наголосити ще й на тому, що попри використання в конституційних нормах припису – «мережа державних, комунальних, приватних закладів», в науці права соціального забезпечення використовуються інші назви для позначення вказаних соціальних інституцій.

Тому, на наше переконання, правильним буде запровадження в конституційне використання терміну «соціальні заклади», під яким пропонується розуміти створені у встановленому законом порядку юридичні особи публічного чи приватного права незалежно від форми власності чи організаційно-правової форми або, навіть, їх відокремлені підрозділи, основною метою діяльності яких є надання соціального обслуговування особам (окремим соціальним групам), які перебувають у складних життєвих обставинах і самостійно не в змозі їх подолати.

Якщо ж в конституційних нормах соціальним закладом є юридична особа, тоді що ж становить їх мережу. Відповіді на це питання у чинному законодавстві про соціальне забезпечення немає. А наука права соціального забезпечення розглядає останню як «систему», що видається не зовсім правильним з огляду на їх види та призначення у сфері надання соціального обслуговування громадянам.

Відтак, термін «мережа» за своїм значенням є сукупність однорідних підприємств, установ, організацій, розташованих на певній території. Тому, визначати мережу соціальних закладів як систему є помилкою з огляду на відсутність їх підпорядкованості, взаємозв'язку та підзвітності один одному, коли вони не становлять тісно взаємопов'язаного утворення, яке б мало ознаки системи.

Наприклад, у літературі існує поділ соціальних закладів на заклади, що уповноважені законодавством на здійснення соціального обслуговування громадян (державні органи спеціальної компетенції, соціальні страхові фонди, спеціалізовані державні підприємства та установи) і тих, які надають його на добровільних засадах. Між цими двома видами закладів відсутня будь-яка системність, вони діють самостійно один від одного відповідно до своєї компетенції та закріплених завдань у сфері соціального обслуговування громадян. Спільним, що їх об'єднує є лише діяльність в сфері надання соціального обслуговування, яка здійснюється у відповідності із законодавством про соціальне забезпечення.

Крім цього, говорити про наявність системи соціальних закладів можна лише в межах публічної влади, де їх засновниками виступають держав-

ні органи або органи місцевого самоврядування. І, публічною сферою тісний взаємозв'язок таких соціальних закладів обмежується, адже соціальні заклади приватного права, фізичні особи – підприємці, які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, а також фізичні особи, які надають соціальні послуги не підпорядковуються як публічним закладам, так і один одному, коли діють на засадах рівності, самостійності та незалежності.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що закріплений у ст. 46 Основного Закону термін «мережа» соціальних закладів не є тотожним їх системі з огляду на різновиди таких закладів, а також відсутність між ними взаємозв'язків, які б проявлялися у вигляді координації, підпорядкування, підзвітності. Під мережею соціальних закладів пропонуємо розуміти сукупність однорідних суб'єктів, що надають соціальне обслуговування у встановлених законом випадках.

Крім цього, ст. 46 Конституції України закріплює мету діяльності такої мережі соціальних закладів – догляд за працездатними. Як видається, встановлення такої мети чи призначення соціальних закладів істотно звужує сферу їх діяльності, адже здійснення лише догляду і лише працездатних вказує на надання одного виду соціальних послуг для певної категорії громадян.

Догляд за працездатними, у зв'язку із вузькою сферою застосування, не охоплює усіх видів соціального обслуговування громадян, що мають місце в нашій державі. Наприклад, він може виражатися у здійсненні спостереження за станом здоров'я осіб похилого віку, інвалідів, хворих і надання їм соціальної послуги денного догляду чи здійснення заходів щодо профілактики захворювань, збереження здоров'я, харчування осіб похилого віку, інвалідів, хворих, або здійснення допомоги в самообслуговуванні, формуванні та підтримці навичок самообслуговування у таких осіб.

Натомість, поза конституційним регулюванням залишаються інші види соціального обслуговування, а також деякі категорії вразливих осіб, які потребують соціального захисту. Тому, закріплення у конституційних нормах соціального догляду за працездатними є лише одним із видів соціальних послуг. Коли, соціальне обслуговування включає в себе систему соціальних заходів (сприяння, підтримку і послуги). Іншими словами, соціальне обслуговування та соціальні послуги співвідносяться між собою як ціле і частина. І, тому, конституційно-правове регулювання лише частини (однієї соціальної послуги) не відповідає правовій природі Основного Закону як універсального, стабільного нормативно-

правового акту, норми якого регламентують найбільш важливі суспільні відносини в державі.

**Ростовська Ю. В.,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

## **ПРИЧИНИ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ**

Сьогодні безробіття є однією з головних глобальних проблем сучасного світу. Вітчизняні, а також зарубіжні вчені цю проблему розглядають з точки зору інтересів держави, суспільства, особистості. Метою таких досліджень є винайдення нових шляхів у подоланні незайнятості, виявлення та використання позитивних наслідків безробіття.

Безробіття молодих осіб є соціально-економічним явищем, за якого працездатна молодь шукає роботу, готова до неї приступити, але не може реалізувати своє право на працю, передбачене Конституцією, що призводить до втрати основних засобів до існування.

Розробці шляхів вирішення проблеми безробіття та забезпечення зайнятості в Україні приділяли такі науковці, як А. Бабаскін, П. Василенко, В. Венедиктов, Я. Безугла, С. Дріжчана, В. Жернаков, С. Іванов, Г. Кондратьєв, О. Магницька, Р. Шабанов.

Безробіття серед молодих осіб – одне з актуальних питань соціально-економічної політики держави, тому що таке явище є одним з факторів, що визначає економіку держави у майбутньому.

Незважаючи на те, що держава, та уповноважені нею органи розробляють та впроваджують цілу низку заходів з приводу реалізації молодіжної політики на різних рівнях, проблему зайнятості молоді, повністю не вирішено.

Проаналізувавши ситуацію в Україні, необхідно сказати, що однією з причин безробіття на сьогодні є відсутність робочих місць для молодих спеціалістів або створення таких умов праці, за яких, ці особи не хочуть працювати.

Більша частина безробітних – молоді люди, які є випускниками середньо-спеціальних, вищих учбових закладів, здобули вперше спеціальність та виходять на ринок праці.

У молоді є великі переваги у порівнянні з іншими особами серед працездатного населення. Період працездатності молоді найбільш тривалий. Крім того, кращими є показники фізичного стану, високий рівень освіти, професійна мобільність.

Проте, основна проблема працевлаштування молоді – пошук роботи за спеціальністю.

Багато з роботодавців здійснюють пошук молодих спеціалістів не тільки з хорошими знаннями теорії, а й вимагають досвіду роботи, якого дуже важко здобути. Це відбувається тому що не кожна особа-роботодавець дає згоду, щоб на її підприємстві працював спеціаліст без практичного досвіду.

Однак, деякі роботодавці бачать потенціал саме у молодих осіб, аніж у дорослих. При цьому вони все одно не дають належну оцінку отриманих у навчальному закладі знань, а лише бажають взяти на роботу молодого спеціаліста з метою зекономити кошти на оплату його праці.

Отже, необхідно створити такі умови, за яких роботодавець буде зацікавлений у прийнятті на роботу молодого спеціаліста.

Цього можна досягти завдяки праці у двох векторах: 1) встановлення для роботодавця пільг в сфері оподаткування, у разі прийняття на роботу молодого спеціаліста; 2) реформування системи освіти таким чином, щоб здобувачі освіти отримували знання та навички, які відповідають вимогам сучасного ринку праці.

Основними заходами у реформуванні системи освіти необхідно визнати наступні:

- створення ефективної системи навчання молодих спеціалістів;
- збільшення у програмі навчання кількості годин для занять, направлених на здобуття особою практичних навичок у обраній професії;
- створення на базі кожного з навчальних закладів підрозділів із працевлаштування своїх випускників;
- посилення інформаційної роботи молодіжного центру зайнятості, сприяння підвищення рівня співпраці зі студентськими організаціями на базі ЗВО.

При розробці навчальних програм, закладам освіти необхідно враховувати вимоги ринку праці не тільки до так званих «хардскіллс», а також і до «софтскіллс». Наразі, серйозна перешкода в роботі молодого спеці-

ліста – це відсутність навичок, пов'язаних з міжособистісним спілкуванням або недостатнім рівнем володіння ними, а саме: «комунікабельність, вміння презентувати себе, вести переговори». Сьогодні вже недостатньо надати здобувачу освіти лише знання зі спеціальності, необхідно також формувати і розвивати у особи навички взаємодії з оточуючими, навички у сфері тайм-менеджменту, публічних виступів тощо.

Постійні зміни в економіці країни, її пристосування до європейських стандартів вимагає великих змін і з боку працюючих осіб.

Держава повинна сприяти усіма засобами до створення належних умов праці, а також підтримувати взаємодію між роботодавцем та працівником. Одним із заходів є удосконалення законодавства у галузі молодіжної праці та створення таких програм, за яких працездатна молодь зможе знайти роботу, яка буде відповідати фаху та всім вимогам щодо належних умов праці.

**Рудяк В. О.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпеченню Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ОГЛЯД МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ, ЯКІ ПОТРАПИЛИ В СКЛАДНІ ЖИТТЄВІ ОБСТАВИНИ**

Питання соціального захисту осіб, які потрапили в складні життєві обставини є досить актуальним для нашої держави, оскільки рівень соціального захисту населення, на жаль, не в повній мірі відповідає тим принципам та вимогам, які закріплені на міжнародному рівні та у законодавстві більшості високорозвинених країн. Формування подальших напрямків соціального захисту населення в Україні досить тісно пов'язано з процесом інтеграції України до світового економічного співробітництва, розвитку економічно сильної та незалежної держави, посилення рівня матеріального забезпечення своїх громадян на прикладі здійснення соціального захисту населення у високорозвинених зарубіжних країнах. Важливим аспектом є посилення соціального захисту населення шляхом перегляду усталених правових позицій щодо здійснення соціального за-

безпечення та надання соціальної допомоги, а також активного впровадження міжнародних стандартів соціального захисту населення в Україні.

Відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України є частиною національного законодавства України. Україна визнає пріоритет міжнародного права над національним, а тому у тому випадку, коли міжнародний документ, який набув чинності в Україні у встановленому законом порядку, встановлює чи визначає інші, ані ж ті, що передбачені законодавством України, застосовуються норми та положення міжнародного документа. Визначаючи пріоритет міжнародного права над національним, держава автоматично погоджується на впровадження європейських стандартів соціального захисту населення, здійснення подальшого партнерства та співробітництва України із європейськими державами. М. І. Іншин зазначає, що європейський вибір України полягає у всебічному входженні до європейської спільноти. Тому ставлячи за мету наближення національної правової системи Європейського Союзу, насамперед необхідно спрямувати розвиток правової реформи таким чином, щоб в її основу було покладено найбільш прогресивне і досконале світове законодавство, яке формувалося протягом тривалого часу і відображає досвід багатьох держав. Ми погоджуємося із позицією науковця відносно того, що в основу національного законодавства України має бути покладено норми та принципи, які закріплені у європейському законодавстві, з метою забезпечення всебічного входження України в європейський простір та адаптації законодавства України до норм Європейського Союзу. Про значну роль міжнародно-правових норм, здійснення міжнародно-правового регулювання, в тому числі й у соціальній сфері вказують й інші науковці. Так, наприклад, як наголошує Н. Б. Болотіна, міжнародно-правове регулювання відносин у сфері соціального захисту здійснює значний вплив на розвиток національного законодавства. Такий вплив має як обов'язковий, так і необов'язковий характер. Виділяються кілька способів впливу міжнародних норм на внутрішнє законодавство: пряме застосування міжнародних актів після їх ратифікації; включення міжнародних норм у текст законів; реалізація положень ратифікованих або нератифікованих актів за допомогою внутрішнього законодавства. Про значення та важливість вивчення та аналізу міжнародних нормативно-правових актів у сфері соціального захисту та їх вплив на розвиток національного законодавства говорить й інший науковець. Так, Т. Ругляк звертає увагу на те, що характерною рисою законодавства у сфері соціального захисту населення, зо-

крема й недержавного, на сучасному етапі його розвитку є активне співробітництво між державами, що знаходить вияв у різних міжнародно-правових актах: конвенціях, деклараціях, резолюціях, угодах, рекомендаціях, програмних заявах тощо, кожен із яких має свої особливості. Зазначимо, що на сьогодні значення міжнародно-правового регулювання у соціальній сфері має досить вагоме значення для розвитку кожної окремої держави, а закріплення відповідних міжнародно-правових норм у окремих міжнародних документах має вагоме значення для розвитку соціального захисту населення та підвищення рівня соціального забезпечення держави.

Такі акти, на нашу думку, встановлюють відповідні еталони взаємовідносин у соціальній сфері, яким мають слідувати держави, а в тому випадку, коли рівень соціального захисту та соціального забезпечення є нижчим, ніж це передбачено міжнародними правовими актами, вчиняти дії щодо вжиття заходів для забезпечення підведення національного законодавства до міжнародних норм та стандартів. Тобто, міжнародні норми – це певні стандарти, яким мають відповідати держави в цілому. Зазначимо, що питання соціального захисту та соціального забезпечення, в тому числі й осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах закріплено у ряді загальних міжнародно-правових актів, так і у спеціальних, які визначають аспекти соціального захисту окремих категорій осіб.

Одним із найбільш важливих міжнародних актів, яким визначається питання соціального захисту осіб, які потрапили у складні життєві обставини, на нашу думку, варто назвати Міжнародний білль про права людини, що складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права і Міжнародного пакту про соціальні, економічні та культурні права та які визначають найбільш загальні аспекти соціального захисту різноманітних категорій громадян: осіб похилого віку, материнства, дитинства, осіб з обмеженими можливостями, безробітних тощо. Забезпечення міжнародно-правового регулювання відносин у сфері соціального захисту та соціального забезпечення здійснюється Міжнародною організацією праці, акти якої займають одне із провідних місць у системі міжнародно-правового регулювання суспільних відносин у сфері здійснення соціального захисту різноманітних категорій осіб. Характеризуючи міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах відзначаємо, що важливим кроком на шляху формування єдиного простору в питанні соціального забезпечення для України було підписання Євро-

пейського кодексу соціального забезпечення, яким закріплено зобов'язання надавати соціальну допомогу, зокрема: медичну допомогу захищеним особа у зв'язку із станом здоров'я; допомогу захищеним особам по безробіттю та по старості; допомогу у разі виробничої травми; забезпечення захищеним особам надання допомоги сім'ям з дітьми, а також по вагітності та пологах; допомогу по інвалідності та у разі втрати годувальника тощо. Окреме місце у системі міжнародно-правового регулювання суспільних відносин, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах займають різноманітні Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці, серед яких слід назвати: Конвенцію № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 4 червня 1952 року, Конвенцію № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» від 22 червня 1962 року, Конвенцію № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму від 8 липня 1964 року тощо.

Не менш важливого значення мають документи, які стосуються тієї чи іншої категорії людей, які потрапили в складні життєві обставини. В даному випадку має місце спеціальне міжнародно-правове регулювання суспільних відносин. Так, до спеціального міжнародно-правового регулювання осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах ми пропонуємо віднести ті міжнародно-правові акти, які визначають аспекти соціального захисту окремих категорій осіб: дітей, інвалідів, внутрішньо-переміщених осіб, багатодітних сімей тощо. Тобто, це спеціальні міжнародно-правові акти у чітко визначеній сфері суспільних відносин, які конкретизують загальні міжнародно-правові акти у сфері здійснення соціального захисту населення, до яких запропоновано віднести: Конвенцію ООН про права дитини – базовий документ, в якому акумульовано концептуальні ідеї забезпечення прав дітей, Конвенцію про захист дітей та співробітництво в галузі міждержавного усиновлення, Конвенцію про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах, Конвенцію про охорону материнства № 103, Конвенцію про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 року, Декларацію про права інвалідів від 9 грудня 1975 року, Конвенцію про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 тощо.

Як висновок зазначимо, що міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб, які потрапили в складні життєві обставини складається із досить значної кількості загальних та спеціальних міжнародно-правових актів, які закріплюють основи соціального захисту осіб, які потрапили в складні життєві обставини, є відповідними орієнтирами у сфері соціального захисту та соціального забезпечення для осіб, які

ратифікували чи приєдналися до міжнародних декларацій, конвенцій, двосторонніх чи багатосторонніх угод, а також визначають подальший розвиток реалізації соціального захисту осіб, які потрапили в складні життєві обставини у рамках Європейського простору.

**Свириденко Н. М.,**

аспірант кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології Академії Державної пенітенціарної служби

## **ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В РАЗІ ВТРАТИ ГОДУВАЛЬНИКА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Проголошені Конституцією цілі та політика України як соціальної держави зумовлюють обов'язок держави піклуватися про добробут своїх громадян, їх соціальну захищеність. Формування соціальної, правової держави становить найважливіший напрям розвитку демократичної державності в Україні, одне з основоположних завдань демократизації українського суспільства, реформи її політичної і правової систем.

Соціальне захист є важливою формою життєзабезпечення громадян у випадках передбачених діючим законодавством, гарантується та захищається державою і містить у собі систему заходів, закріплених у Конституції України та національному пенсійному законодавстві.

Таким чином, в разі смерті людини, його утриманці мають право розраховувати на пенсію в разі втрати годувальника від держави.

Професійна діяльність персоналу кримінально-виконавчої служби пов'язана із щоденною емоційною напругою, ризиком для життя та здоров'я, що часто призводить до погіршення добробуту усіх членів родини працівника.

Зокрема, найбільш складним життєвим та соціальним випробуванням для родини атестованого працівника Державної кримінально-виконавчої служби України є втрата годувальника.

Головна особливість пенсії у зв'язку з втратою годувальника полягає в тому, що пенсійне забезпечення членів сім'ї залежить від права на пен-

сію іншої особи, яка є годувальником. Смерть годувальника позбавляє сім'ю померлого доходів від його професійної діяльності. У цьому разі держава, виявляючи турботу та гуманність, надає допомогу сім'ї, яка через смерть годувальника втратила джерело засобів до існування.

Якщо розглядати правову категорію терміну «годувальник» доцільним є визначення Новікова В. Д. – це особа, дохід якої був, міг, або повинен бути основним або одним з основних джерел засобів до існування іншої особи, пов'язаної з годувальником відношенням споріднення або фактичного утримання, не заснованого на цих відносинах.

Вчений вважає, що термін «втрата» у соціально-економічному значенні стосовно реального годувальника свідчить про повне припинення утримання, про об'єктивну неможливість надання утриманцю подальшої матеріальної підтримки.

Для виникнення пенсійних правовідносин у зв'язку з втратою годувальника необхідно встановлення таких юридичних фактів, як: 1) втрата годувальника та його правовий статус; 2) наявність в нього осіб, по відношенню яких він проявляв турботу; 3) перебування вказаних осіб на його утриманні. Кожен з цих юридичних фактів підлягає підтвердженню специфічними засобами.

Тобто, сутність пенсії у зв'язку з втратою годувальника полягає в утриманні державою непрацездатних осіб, які пов'язані з померлим родинними або шлюбно-сімейними відносинами та перебували на його утриманні.

Під пенсією у зв'язку з втратою годувальника розуміють один із видів щорічного матеріального забезпечення у вигляді щомісячних виплат із Пенсійного фонду України, призначені непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні.

Основні нормативно-правові акти, які регулюють питання соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України Держава є Конституції України та Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». На осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби також поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію». Пенсійне забезпечення та соціальний захист працівників кримінально-виконавчої служби здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, державну службу, соціальний захист(ст. 23).

Умови отримання і виплати пенсій в разі втрати годувальника сім'ям осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України деталізуються розділом IV Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

Пенсії в разі втрати годувальника сім'ям осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України призначаються, якщо годувальник помер у період проходження служби або не пізніше 3 місяців після звільнення зі служби чи пізніше цього строку, але внаслідок поранення, контузії, каліцтва або захворювання, одержаних у період проходження служби, а сім'ям пенсіонерів з числа осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України – якщо годувальник помер у період одержання пенсії або не пізніше 5 років після припинення її виплати. (6, ст. 29)

Умови, які пред'являються до членів сім'ї загиблих, померлих, або таких, що пропали безвісти осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України є їх непрацездатність та перебування на утриманні годувальника.

Члени сім'ї померлого вважаються такими, що перебували на його утриманні, якщо вони були на його повному утриманні або одержували від нього допомогу, яка була для них постійним і основним джерелом засобів до існування (ст. 31). Виключенням є непрацездатні діти, непрацездатні батьки і дружина (чоловік), якщо вони після смерті годувальника втратили джерело засобів до існування, а також непрацездатні батьки і дружина (чоловік) осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, які загинули чи померли або пропали безвісти в період проходження служби або пізніше внаслідок поранення, контузії, каліцтва чи захворювання, що мали місце під час служби.

Як зазначається в сучасній юридичній літературі сьогодні в правовій науці стоїть завдання формування системи соціальних гарантій персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та членів їх сімей. На наш погляд, соціальні гарантії вимагають чіткої класифікації за видами, цілями, суб'єктами, які мають на них право та їх періодичність.

Просування України шляхом організації та здійснення комплексної соціально-економічної реформи передбачає якісне та системне реформування системи соціального захисту, підвищення ефективності права на соціальний захист та тісно по'язані з ним права.

**Стецьків М. Б.,**

аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного універси-  
тету імені Івана Франка

## **ЩОДО ПИТАННЯ ВИСЛУГИ РОКІВ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ, ТА ДЕЯКИХ ІНШИХ ОСІБ»**

Вислуга років як підстава пенсійного забезпечення є єдиною право-вою підставою призначення та виплати пенсії за вислугу років. Така теза впливає, передусім, на підставі ст. 51 Закону України № 1788-ХІІ «Про пенсійне забезпечення». Зокрема, відповідно до неї: «Пенсії за вислугу років встановлюються окремим категоріям громадян, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком». Зазначена законодавча гарантія є вагомою та важливою, оскільки спроба законодавця прив'язати призначення пенсій за вислугу років не лише до «вислуги», а й до встановленого у законі пенсійного віку не було підтримано Конституційним Судом України. Так, із змісту Рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державну службу», «Про судову експертизу», «Про Національний банк України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус народного депутата», «Про дипломатичну службу», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про Кабінет Міністрів України», «Про прокуратуру», а також Положення про помічника-консультанта народного депутата України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 13.10.1995 р. № 379/95-ВР від 04.06.2019 впливає, що спроба законодавця Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 р. № 911-VIII встановити додаткову підставу пенсійного забезпечення за вислугу років – пенсійний вік, визнана Конституційним Судом України неконституційною.

Важливими щодо природи вислуги років вважаємо аргументи Конституційного Суду України, наведені у п.3.3. Здійснюючи тлумачення ст. 51 Закону України № 1788-ХІІ «Про пенсійне забезпечення» як загальну норму-константу законодавства стосовно пенсії за вислугу років, Конституційний Суд України наголошує, що у зазначеній нормі йдеться про роботи, які мають безпосередній вплив на здоров'я працівника і можуть призвести до втрати професійної працездатності (здатності виконувати роботу за професією) до настання віку, що дає право на пенсію за віком, а отже, до неможливості ефективно виконувати роботу без шкоди для власного здоров'я і безпеки оточуючих. А отже, з наведеного випливає, що втрата професійної працездатності або придатності не пов'язана з досягненням працівником певного віку, тому не може бути умовою для призначення пенсії за вислугу років.

Вперше (у п.3.3. Рішення Конституційного Суду України від 04.06.2019) була закріплена мета призначення пенсії за вислугу років: забезпечити потрібні умови життя особам, робота яких пов'язана зі швидкою втратою професійних навичок (працездатності), що може настати до досягнення цими особами віку, потрібного для набуття права на пенсію за віком. Призначення пенсії за вислугу років є додатковою соціальною гарантією для осіб, які в особливих умовах виконували певні професійні функції.

Статтю 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» передбачено право на довічну пенсію за вислугу років для осіб офіцерського складу, прапорщики і мічмани, військовослужбовці надстрокової служби та військової служби за контрактом, особи, які мають право на пенсію за цим Законом при наявності встановленої цим Законом вислуги на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Службі судової охорони і в державній пожежній охороні, службі в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, в органах і підрозділах цивільного захисту, податкової міліції, Державної кримінально-виконавчої служби України.

Вислуга років є винятковою умовою виплати пенсійного забезпечення за вислугу років відповідно до зазначеного Закону України. Передусім, відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» пенсія за вислугу років призначається та виплачується лише за умови звільнення зі служби. По-друге, пенсіонерам з числа військовослужбовців та осіб, які

отримують пенсію за Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» після повернення на службу виплата пенсії на період служби припиняється. При наступному звільненні із служби цих осіб виплата їм пенсій здійснюється з урахуванням загальної вислуги років на день останнього звільнення.

Статтею 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» визначено вимоги щодо кількісного критерію вислуги років. Варто наголосити, що вислуга років обчислюється в календарних роках та місяцях. А ст. 17 зазначеного Закону України закріплено перелік видів служби та періодів часу, які зараховуються до вислуги років для призначення пенсії.

Такими, що викликають певні застереження вважаємо положення статей 17–1 та 17–2. Зокрема, згідно із ст. 17–1 порядок обчислення вислуги років та визначення пільгових умов призначення пенсій особам, які мають право на пенсію за цим Законом, встановлюється Кабінетом Міністрів України. А ст. 17–2 передбачає, що обчислення вислуги років для призначення пенсії здійснюється, як правило, за послужним списком особової справи військовослужбовця, особи, яка має право на пенсію за цим Законом. Перелік документів, що підтверджують окремі періоди військової служби, служби в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України, які підлягають зарахуванню до вислуги років у календарному обчисленні або на пільгових умовах визначається Кабінетом Міністрів України.

Для реалізації положень Закону України № 2262-ХІІ від 09.04.1992 р. «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» була прийнята Постанова Кабінету Міністрів України № 393 від 09.04.2002 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейським, співробітникам Служби судової охорони та членам їхніх сімей». Варто зазначити, що положення названого Порядку були змінені або доповнені більше п'ятдесяти разів, що свідчить про неоднаковий підхід Кабінету Міністрів України до визначення порядку вислуги років. А це, своєю чергою, на нашу думку, порушує однаковий підхід (принцип рівності) у сфері пенсійного забезпечення за

вслугою років відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Не впливає із Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» також, до якого періоду трудової діяльності, окрім тривалості навчання у вищому навчальному закладі, можуть застосовуватися процедури пільгового обчислення періодів, що зараховуються до вислуги років відповідно до норм зазначеного Закону України. Про неясність співвідношення норм Закону України та відповідних положень Порядку обчислення вислуги (Постанова Кабінету Міністрів України № 393 від 09.04.2002) свідчить судова практика (див. для прикладу: Рішення Житомирського окружного адміністративного суду від 26.03.2019 справа № 240/295/19).

**Тимофіїв Р. М.,**

аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

## **ПРО ОBOB'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ЗАБЕЗПЕЧИТИ НАЛЕЖНУ ТРИВАЛІСТЬ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА**

Найперше варто з'ясувати, що ж є часом відпочинку як одного із засобів соціального захисту працівника. У науковій літературі склалося два підходи щодо розуміння цієї категорії: широкий та вузький. Широкий підхід, який є більш поширеним, передбачає розуміння часу відпочинку як часу протягом якого працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків та може використовувати його на власний розсуд (Л. П. Грузинова).

Натомість, вузький підхід полягає у позначенні часом відпочинку тільки той час, який працівник використовує для відпочинку, для оздоровлення, на власний розсуд (О. А. Ситницька, Л. П. Гаращенко). Зокрема, за словами О. А. Ситницької, елементом права на відпочинок є не всі відпустки, а тільки щорічні, основним призначенням яких є забезпечення повноцінного відпочинку працівників. В. В. Хромей також переконує, що час відпочинку – це передбачена трудовим законодавством можливість працівника відновити свої фізичні та духовні сили у вільний від роботи

час, використаний на власний розсуд. Право на відпочинок, зазначає М. А. Драчук, потрібно розглядати як похідне від права на життя та здоров'я, а не від права на працю.

На думку С. М. Черноус, відпочинок потрібен не тільки для підтримки, відновлення фізичного стану здоров'я, а й душевного та соціального, що обумовлює (хоч і відносно) виділення у трудовому праві різних видів часу відпочинку: направлено на забезпечення, відновлення (збереження) фізичного та психічного здоров'я – міжзмінні перерви, щорічні відпустки, додаткові відпустки за особливий характер праці, за роботу із важкими та шкідливими умовами праці тощо; духовного – святкові дні та неробочий час у дні релігійних свят; соціального – соціальні відпустки, відпустки у зв'язку з навчанням та ін. Тобто, вчена зараховуючи до часу відпочинку весь вільний від виконання своїх трудових обов'язків час, вважає його часом, наданим працівнику для відновлення його здоров'я.

Однак, заперечуючи належність соціальних відпусток, відпусток у зв'язку з навчанням та інших відпусток, які мають цільовий характер, до часу відпочинку, автори підручників з трудового права зауважують, що такі відпустки надаються з конкретною метою і не можуть використовуватися працівником на власний розсуд (для прикладу, див. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. Третье, перераб. и доп. Под. ред. В. В. Жернакова. Х.:Одиссей, 2004. С.166.). Л. П. Гарашенко, досліджуючи правове регулювання відпусток в Україні, додає, що соціальні відпустки надаються не для відпочинку від праці і часто не пов'язані з виконанням працівником своєї трудової функції за трудовим договором. Такі відпустки надаються для того, щоб певною мірою захистити людину, яка працює, у деяких життєвих ситуаціях.

В контексті аналізу тривалості робочого часу та часу відпочинку як одного із засобів соціального захисту працівника, вважаємо також, що більш прийнятним є вузьке розуміння часу відпочинку, оскільки лише час вільний від будь-яких обов'язків, який особа використовує на власний розсуд може забезпечити покращення стану здоров'я працівника, відновити його сили, позитивно відзначитися на якості та ефективності роботи. Більше того, відпочинок особи сприяє покращенню її уваги під час виконання трудових обов'язків, що може також запобігти певним аваріям, нещасним випадкам тощо на робочому місці.

Важливе значення для забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці має також визначення періодичності реалізації працівником

свого права на відпочинок. Дане питання врегульоване ст. 11 Закону України «Про відпустки» та ст. 80 КЗпП України, відповідно до яких забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Однак, незважаючи на те, що системна реалізація працівником свого права на відпочинок є запорукою здоров'я працівника, а обов'язок забезпечення реалізації цього права покладається на роботодавця, на практиці не завжди дотримуються відповідні вимоги законодавства. Зокрема, у постанові від 25 липня 2018 року у справі № 823/1265/16 Верховний Суд зазначив, що відпустка – це право, а не обов'язок кожного, хто працює. Відповідно, суд прийшов до висновку, що включення працівника до графіка відпусток свідчить про надання позивачу права на використання щорічної основної відпустки, при цьому правовий механізм примусового направлення працівника у відпустку за наявності невикористаних додаткових відпусток за попередні періоди відсутній. Відтак, виникає запитання щодо належного виконання роботодавцем свого обов'язку щодо створення безпечних та здорових умов на виробництві, адже з однієї сторони роботодавець не може змусити працівника піти у відпустку, навіть якщо останній не скористався таким правом більше двох років, а з іншої – відсутність відпочинку під час виконання працівником своїх обов'язків не лише погіршує якість роботи працівника, а також може призвести до погіршення стану здоров'я, а подекуди і до нещасних випадків на виробництві.

Видається доцільним у чинному законодавстві України закріпити норму, яка передбачає право роботодавця відсторонити від виконання трудових обов'язків працівника, який протягом двох років підряд не скористався своїм правом на відпочинок.

Підводячи підсумок, вважаємо, що досліджені нами обов'язки покликані попередити негативний вплив умов праці на здоров'я працівника шляхом забезпечення балансу між здоров'ям та самопочуттям працівника та обсягом і тривалістю його роботи за трудовим договором, а також формування в останнього належного обсягу знань щодо поведінки з небезпечними виробничими факторами або у випадку настання певних аварій чи інших подій на виробництві.

**Цуварев О. Ф.,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

## **ПРАВО ЛЮДИНИ НА ГІДНЕ ЖИТТЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ**

Після доленосних подій на майдані, котрі отримали назву в світі «революція гідності», де український народ в черговий раз продемонстрував, що поняття справедливості, честі та гідності для нього є життєво важливими, все частіше піднімається питання про право людини на гідне життя та про функції держави в реалізації через провадження соціальної політики цього права. Незважаючи на потребу в реальній реалізації цього права, цілісного поняття «гідне життя» досі немає, що призводить до протиріч як в теорії, так і в правозастосовчій діяльності. У літературі поняття «гідне життя» часто ототожнюється з термінами «гідний рівень життя», «достатня якість життя», «достатній рівень життя» та інше. На мій погляд, таке ототожнення, є неповним і навіть помилковим.

Переважно, гідне життя людини пов'язують з високим рівнем життя та якістю життя. Так, наприклад, С. О. Липатов вважає, що «під гідним життям розуміють насамперед матеріальне забезпечення на рівнях стандартів сучасного суспільства». Гідне життя, на думку вченого, «це можливість володіти та користуватися благами сучасної цивілізації, тобто мати належні житлові умови та медичне обслуговування, сучасну техніку, засоби пересування, якісне харчування, можливість користуватися послугами в різних сферах, користуватися культурними цінностями та інше».

Без жодних сумнівів, для повноцінного життя людині необхідно мати достаток, без якого вона не зможе існувати. Однак, не слід підміняти гідне життя людини високим рівнем її існування. До такого висновку можна дійти проаналізувавши Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, в якому міститься положення, що достатнє харчування, одяг, житло складають достатній життєвий рівень людини, а не «гідне життя». Дуже важливо зазначити, що достатній життєвий рівень не завжди є гідним життям, як і навпаки. Наприклад, людина, яка не поступається суспільними моральними нормами, усвідомлює власну гідність та поважає

гідність інших людей, але при цьому не має можливості забезпечити своє існування та існування своєї родини, не має гідного життєвого рівня, відповідно і гідного життя в розумінні цього поняття. І навпаки, людина, яка має достаток у грошовому вимірюванні, але веде кримінальний або аморальний спосіб життя, поступається життєвими ідеалами не має жодного морального права вважати своє життя гідним.

Стаття 48 Конституції України гарантує право на достатній життєвий рівень. Загальний механізм реалізації цього права є дуже складним і містить цілу низку різноманітних складових: економічну, політичну, соціальну, правову, духовну, культурну, психологічну тощо. Механізм забезпечення права громадян України на достатній життєвий рівень можна визначити як сукупність взаємопов'язаних між собою дій економічного, політичного, соціального, правового, культурного характеру з боку держави, спрямованих на реалізацію соціальної політики.

Але, право людини на гідне життя неможливо зводити лише до кількісних характеристик, потрібно дуже велику увагу приділяти саме якісним характеристикам.

Категорія «якості життя» є складним та багатоплановим поняттям, як і саме життя. На думку В. Г. Никифоренко «якість життя» – це інтегроване поняття, що включає в себе багато різноманітних та часто неможливих для кількісної оцінки факторів. Це поняття охоплює сукупність усіх форм людської діяльності і висвітлює собою синтез матеріального та духовного життя, розвитку людини.

Термін «якість життя» в науковій літературі розглядається з трьох позицій. З першої позиції, на думку Сейко Л. Ф. якість життя і рівень життя переплітаються і знаходяться в тісному взаємозв'язку один з одним, виступаючи майже синонімами. Під рівнем життя розуміють забезпеченість населення необхідними матеріальними благами і послугами, досягнутий рівень їх споживання і ступінь задоволення розумних (раціональних) потреб.

Під якістю життя, з другої позиції, Жеребин В. М. розуміє прийняття та влаштування населенням свого життям з урахуванням різних потреб та інтересів. Це поняття охоплює характеристики та індикатори рівня життя як економічної категорії, умови праці та відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість та гарантії, охорону правопорядку і дотримання прав особистості, природно-кліматичні умови, показники збереження навколишнього середовища, наявність вільного часу й можливості добре його використовувати, нарешті, суб'єктивні відчуття спокою, комфортності та стабільності. Це досить широке тлумачення якості життя.

Третя позиція термін «якість життя» трактує досить вузько, в словосполученні «рівень і якість життя населення» він охоплює перераховані чинники без, власне, рівня життя в його економічному розумінні.

На мій погляд, якість життя – являє собою оцінку ступеня задоволення матеріальних і духовних потреб людей, оцінки певного набору умов та характеристик життя людини, а також ступінь задоволення людиною тими умовами та характеристиками життя.

Отже, можна зробити висновки, що якість життя людини з одного боку є індивідуальним та суб'єктивним поняттям, що об'єднує у своїй суті найважливіші сфери життя людини, задоволення яких свідчить про позитивну якість життя, а не задоволення – про негативну якість життя, а з іншого боку дає можливість зрозуміти важливість взаємозв'язку цього поняття з поняттям рівень життя, і відповідно важливість саме держави у проведенні ефективної політики задля покращення якості життя.

Категорія «рівень» та «якість життя» в сукупності характеризують поняття гідного життя людини. Вони дають розуміння важливості матеріального рівня життя людини наряду з різноманіттям її духовних якостей та реалізації її потенціалу, вимог до загального благополуччя людини. Гідне життя може називатися таким лише тоді, коли воно, з одного боку, є логічним наслідком існуючих в суспільстві і індивідуальному розумінні уявлень про людську гідність, а з іншого боку, являє собою продукт професійної реалізації особистості та рівня її життя.

Окрім цього, в XXI столітті, столітті гуманізації, роль людини, безумовно, зростає, розвиток суспільства визначається рівнем людських знань та вмінь. З точки зору цього розуміння, людина – творець своєї долі, має право на життя, гідне людини, тобто життя, в якому вона буде мати можливість гідно створювати та гідно споживати. На думку Гришук О. В. сутність гідного життя полягає в можливості розвитку і самореалізації людини як особистості, усвідомленні та прийнятті існуючих в суспільстві уявлень про гідність.

Принцип гідності як надцінність, якщо людина їй рішуче віддана, повинен стати домінантною ознакою особистості. Рішуча відданість цінності гідності означає, що вона дає головні орієнтири напрямку життя для тих, хто її обрав. Як зазначив Бех І. Д., гідність доцільно трактувати як показник вищої моральної самосвідомості, до якої мусить піднятися особистість.

Важливість соціальної політики у реалізації права на гідне життя зрозуміла, але визначення ролі держави в цих процесах є дискусійним. В сучасних умовах сформувалися дві основні концепції про розуміння

ролі держави в забезпеченні гідного життя людини: екзогенна (зовнішня) та ендогенна (внутрішня). Николаєнко І. Н. зазначає, що у відповідності до екзогенної (зовнішньої) концепції, держава є джерелом добробуту людини, а право людини на гідне життя – це право особистості на увагу держави стосовно того, щоб кожна людина мала життєвий рівень достатній для підтримання здоров'я й добробуту її та її сім'ї. Багато сучасних вчених вважають, що реалізація права людини на гідне життя залежить безпосередньо від ступеня реалізації їх соціально-економічних прав, тобто від того, наскільки якісно проводиться державна політика в соціальній сфері. Закріплюючи на конституційному рівні соціально-економічні права, держава дійсно реалізує частину своїх обов'язків в соціальній сфері, але при цьому втрачається особиста відповідальність і зацікавленість людини в самореалізації та розвитку, що є невід'ємною частиною гідності. Екзогенна концепція пов'язана перш за все з діями і рішеннями держави, і не створює стимули для самостійних дій людини.

На виявлення творчої активності й потенціалу людини спрямована ендогенна (внутрішня) концепція, у відповідності до якої людина, завдяки своїм здібностям й вмінням самостійно робить своє життя гідним. Мінусом даної концепції є те, що вона не враховує тих обставин, коли певні категорії населення з об'єктивних умов не можуть самостійно забезпечити свою реалізацію та розвиток, а відповідно і гідний рівень життя (люди похилого віку, недієздатні).

Тому, на мій погляд, найбільш доцільною і дієвою конструкцією реалізації державою соціальної політики у цій сфері буде поєднання двох наведених концепцій. Безумовно, держава не може залишатися поза даних процесів, але головним її завданням повинно бути створення умов, при яких людина зможе реалізувати свій потенціал. Мета держави – створити таку систему правових норм і інститутів, в рамках яких людина буде здатна самостійно досягнути високого життєвого рівня та відчувати власну гідність. Державна політика повинна формувати людину-творця, а не людину-споживача. Юридичні норми та інститути повинні бути направлені на виявлення здібностей та підтримку їх реалізації. Нація в державі повинна бачити не джерело добробуту, а джерело надійних умов, в рамках яких особистість зможе самостійно реалізувати себе.

Стратегічно необхідно, щоб право на гідне життя набуло його істинного сенсу у суспільному розумінні, набуло конкретного закріплення у законодавстві України, стало орієнтиром у соціальній політиці держави. Дуже важливо, щоб при цьому, з одного боку, дотримувався принцип соціальної справедливості, але, з іншого – не страждала людська гідність.

*Наукове видання*

# **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ГРОМАДЯН У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей та наукових повідомлень учасників  
IX Міжнародної науково-практичної конференції, яка присвячена  
50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)

За редакцією *О. М. Ярошенко*

Комп'ютерна верстка *А. Т. Гринченка*

Підписано до друку з оригінал-макета 07.10.2019.  
Формат 60×84 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Обл.-вид. арк. 37,84. Ум. друк. арк. 38,36. Вид. № 2300.  
Тираж 100 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ФОП Дуюнова Т. В.  
Тел. (057) 717-28-80